Piloter et gérer
la retraite complémentaire
N° 5 / 3e trimestre 2011

les cahiers
de la Retraite Complémentaire

L'enjeu

La solidarité en action

Bilan à mi-parcours du plan d'action sociale 2009-2013.

Le point sur

Le droit à l'information, deuxième génération

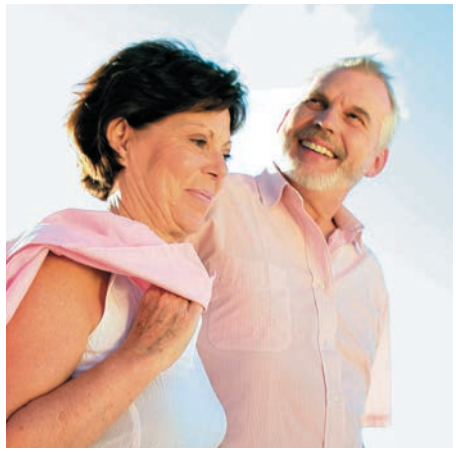
RETRAITE COMPLEMENTAIRE
agirc et arrco

Sommaire

N° 5 —

10
Présentation du Copilor, la nouvelle instance de veille des comptes sociaux.

16
Bilan à mi-parcours du plan d'action sociale défini par les régimes pour la période 2009-2013.



28 Focus sur les âges de départ à la retraite des régimes Agirc et Arrco.

04 / Actualités
- Réseau Cicas : un nouvel outil de gestion des contacts
- Lutte contre la fraude à l'Assurance Retraite
- Regards croisés sur la maladie d'Alzheimer
- Les métiers de la gestion à la loupe
- Datacenter : la première pierre est posée
- Contrôle de gestion
  Objectifs 2008-2010 : le bilan
- Emploi des personnes handicapées
  Attention : branche engagée
- Le service des résidents hors de France change de nom
- L'informatique retraite complémentaire en mouvement

08 / Tendances
Projections de l'Insee :
quelle population active en 2060 ?

10 / Le point sur
- Le Copilor : la nouvelle instance de veille des comptes sociaux
- RIS électronique : le droit à l'information, deuxième génération

14 / À venir
Nouveau service retraite complémentaire :
l'espace Internet dédié aux entreprises

16 / L'enjeu
La solidarité en action
- Promouvoir le bien-vieillir
- Favoriser le maintien à domicile
- Le plan médico-social à la conquête de l'exemplarité

24 / Regards croisés
Composer avec les différences

26 / RC mode d'emploi
Équilibre des régimes : les stratégies de décaissement des réserves

28 / Droit et réglementation
Régimes Agirc et Arrco : les âges de départ à la retraite

32 / Enquêtes et analyses
Internet : la retraite complémentaire protège son e-réputation

34 / Europe
Retraites au Royaume-Uni :
les changements à venir

N° 5 – 3e TRIMESTRE 2011
LES CAHIERS DE LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Tél. : 01 71 72 12 00 – Fax : 01 44 67 61 23
www.agirc-arrco.fr,
www.agirc.fr, www.arrco.fr

16-18 rue Jules-César – 75592 Paris Cedex 12

Directeur de la publication :
Jean-Jacques Marette
Rédacteur en chef : Catherine Favre
Rédacteurs en chef adjoints : Anne-Pascale Dicque, Nathalie Reboul
Rédaction : Nathalie Reboul (p. 4, 5, 7), Gaëlle Vacher (p. 5, 10-11, 12-13), Sandrine Pommepuy (p. 6, 7), Julien Parize (p. 7), Frédérique Nortier (p. 8-9), Rajae Khalid (p. 14-15), Unédite (p. 16-23, 24-25, 26-27), Laurence Nicolas (p. 28-31), Anne-Pascale Dicque (p. 32-33), Arnauld d'Yvoire (p. 34-35).
Crédits photos : Getty/D. Malan (p. 1), GraphicO/Tetra images, Photodisk/ Ryan Mc Vay, D.R. (p. 4), GraphicO/R. Nicholas, Maquette, agence Colbert, D.R. (p.5), Getty/ Chad J. Shaffer (p. 6) GraphicO/S. Olsson, Jon Ongkiehong, Fotolia (p.7), Getty/R. Churchill (p. 8), GraphicO/A. Williamson, T. Paviot, D.R. (p.11), A. Dagan. (p.13), D.R. (p.14-15), Phovoir, D.R. (p.18-19), ThinkStock (p. 21), D.R., GraphicO/ Fuse (p. 23), X. Renauld (p. 24-25), J. S. Maunoury (p.27), Phovoir (p.28), Phovoir, Fotolia/Goodluz/ Y. Arcurs (p.30), GraphicO/P.S. O'Caroll, Phovoir, F. Séjourné (p.31), D.R., GraphicO/Glow Images (p. 33), Getty/M. Blann (p. 34).
Conception et réalisation : UNÉDITE
Impression : CIA Bourgogne
Dépôt légal : décembre 2011
No ISSN : 2112-4841.

Informatique retraite complémentaire

De nombreux défis à relever

Le 15 septembre dernier, l'informatique de la retraite complémentaire était au cœur de l'actualité. Environ 650 informaticiens étaient réunis à l'occasion de la 7e journée de l'informatique retraite complémentaire pour faire le point sur le chemin parcouru et prendre connaissance des projets à venir.

Si, depuis quatre ans, les équipes d'informaticiens ont réalisé une avancée considérable dans la construction de l'Usine Retraite, il reste à réussir la totalité de son déploiement dans les délais impartis, c'est-à-dire d'ici à fin 2013. Les clients de la retraite complémentaire, entreprises, salariés et retraités, attendent légitimement une qualité de service irréprochable. Une exigence partagée par les pouvoirs publics. Nous sommes confiants, le taux de déploiement est aujourd'hui supérieur au tiers et les échéances sont respectées.

Au-delà de l'Usine Retraite, le défi à relever, dans les trois ans qui viennent, sera de réussir ensemble la transformation de l'informatique retraite complémentaire ! D'ici à 2014, il faudra pérenniser, industrialiser et améliorer le système d'information pour répondre aux évolutions du produit retraite complémentaire, optimiser et réduire davantage les coûts informatiques. Ces enjeux sont inscrits dans le schéma directeur informatique.

La création, début 2011, des GIE Alcara et GieProd chargés d'assurer l'ensemble de la maîtrise d'œuvre du SI-RC, puis la création du Centre national de développement et du Centre national de recette, chargés d'assurer la maintenance de l'Usine Retraite et le développement de nouveaux services, marquent un pas important dans la nouvelle organisation mise en place pour relever ces défis.

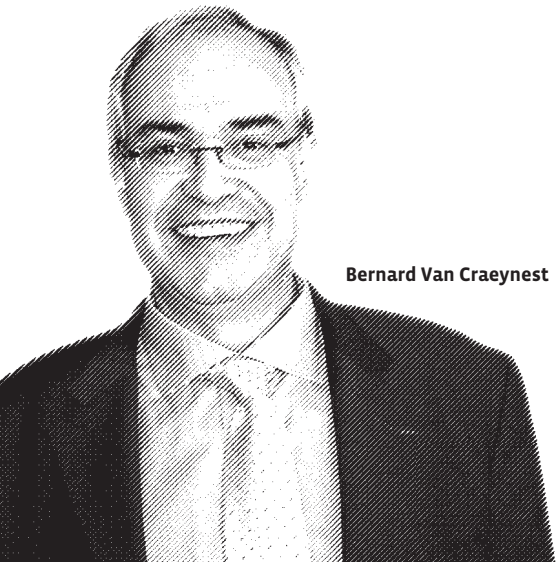
> "Les clients de la retraite complémentaire, entreprises, salariés et retraités, attendent légitimement une qualité de service irréprochable."

Pour soutenir et accompagner les ressources humaines dans ce contexte de transformation, d'évolution, les partenaires sociaux ont validé un ambitieux programme national de mobilisation et de professionnalisation de la filière informatique. Les métiers de haute technologie évoluant rapidement, ce programme offrira aux collaborateurs la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences tout au long de leur carrière et permettra d'optimiser la performance individuelle et collective. Donner du sens, former, mobiliser, répondre aux attentes de chacun, telle est la volonté des partenaires sociaux qui souhaitent offrir au travers de ce programme l'opportunité pour les informaticiens de la retraite complémentaire d'un avenir intéressant et motivant.

Dans le même temps, une réflexion sur la diversité sera engagée au sein des systèmes d'information dans la branche, en lien avec l'Observatoire des métiers et des qualifications, ce qui devrait permettre, à terme, d'obtenir le label diversité. Signe de l'engagement de la retraite complémentaire en matière de prévention des discriminations, d'égalité des chances et de promotion de la diversité. Dans ce domaine aussi, il convient de faire preuve d'exemplarité. ●

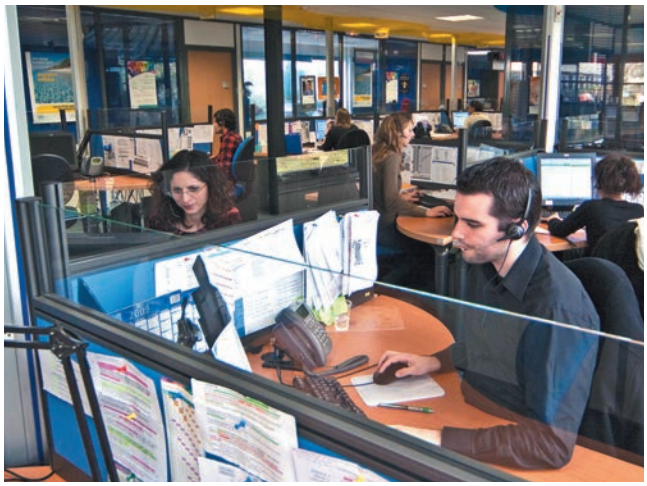
Bernard Van Craeynest
Président de l'Agirc

Philippe Pihet
Président de l'Arrco



Bernard Van Craeynest

Philippe Pihet



→ Plate-forme Cicas de Mérignac.

Réseau Cicas : un nouvel outil de gestion des contacts

Depuis juillet 2011, l'ensemble du réseau Cicas et des plates-formes téléphoniques dispose d'un nouvel applicatif de gestion des contacts (GCC). Grâce à cet applicatif, l'historique des contacts et des appels des participants est partagé. Cette fonctionnalité était devenue nécessaire à la suite de la mise en œuvre récente du projet de « téléphonie retraite complémentaire», qui consiste à mutualiser les appels émanant du numéro unique **0820 200 189** entre les cinq plates-formes téléphoniques Cicas (le premier conseiller disponible décroche).

Le GCC permettra d'assurer un meilleur suivi de la relation client et de fluidifier les échanges. Les formations sur ce nouvel applicatif ont déjà été dispensées, à des fins de démultiplication, aux superviseurs des plates-formes téléphoniques mais aussi à l'ensemble des responsables Cicas. ●

En savoir +
→ Mémento de l'administrateur n° 79

Lutte contre la fraude à l'Assurance Retraite

Les enquêtes menées par l'Assurance Retraite en 2010 dans le cadre de la lutte contre la fraude ont porté sur 9 608 dossiers (contre 8 193 en 2009, soit une progression de 17 %). 1 073 dossiers de fraude ont été détectés en 2010 et dans certains cas le préjudice a pu être évité. Les fraudes constatées portaient sur un montant de 10,14 millions d'euros et les fraudes évitées sur un montant de 37,4 millions d'euros. À la suite des enquêtes, 4 624 dossiers ont fait l'objet d'un signalement aux autres organismes sociaux potentiellement impactés. Les grands axes de contrôle portent essentiellement sur les risques de fraude à la résidence, aux ressources, à la cessation d'activité et à l'existence.

10,14 millions
d'euros de fraude en 2010

Enquêtes

Regards croisés sur la maladie d'Alzheimer

Entre août 2008 et septembre 2010, l'Institut national de prévention et d'éducation pour la santé (Inpes) a réalisé sept enquêtes d'opinion sur la maladie d'Alzheimer dans le cadre du Plan Alzheimer 2008-2012 pour « connaître le regard porté sur la maladie » par le grand public, les aidants formels et informels, les médecins généralistes et les personnes malades. Les résultats sont en ligne depuis juillet 2011.

EN SAVOIR +
→ http://alzheimer.inpes.fr
http://www.plan-alzheimer.gouv.fr

166 C'est le nombre de trimestres requis pour les personnes nées en 1955 pour obtenir la retraite à taux plein.

18 millions de salariés auront reçu, entre 2007 et fin 2011, une information sur leurs droits à retraite – relevé de situation individuelle (RIS) ou estimation indicative globale (EIG).

Les métiers de la gestion **à la loupe**

Le premier profil prospectif des métiers de la gestion a été présenté par l'Observatoire des métiers et des qualifications de la retraite complémentaire et de la prévoyance au cours de la deuxième conférence « Métiers en mouvement » qui s'est tenue le 12 septembre au GIE Agirc-Arrco.

Principal enseignement de l'étude : hier principalement focalisés sur la gestion des opérations d'adhésion, de recouvrement des cotisations et de paiement des prestations de retraite complémentaire et de prévoyance, les métiers de la gestion s'orientent de plus en plus vers le conseil et l'accompagnement personnalisés du client. Cinq directeurs de quatre groupes paritaires de protection sociale sont venus en témoigner à l'aide d'exemples concrets puisés dans leurs structures. À l'origine de cette transformation, tout un ensemble de facteurs d'évolution, aussi bien endogènes qu'exogènes. Parmi ces facteurs : la concurrence accrue entre les différents acteurs de la protection sociale complémentaire ; une offre de produits et de services de plus en plus segmentée par profil de client et diversifiée ; des clients de mieux en mieux informés, de plus en plus exigeants et en demande de conseils personnalisés et de prestations de service d'accompagnement et d'assistance en protection sociale complémentaire ; l'accélération de l'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC) et la nécessaire adaptation à de nouveaux outils/méthodes de travail ; ou encore les évolutions réglementaires et la part croissante des mises en commun de moyens et de partenariats inter-régimes de retraite, notamment. ●

En savoir +

→ L'étude est consultable sur le site Internet de l'Observatoire des métiers, http://obsmetiers.rcp-pro.fr

— En bref

→ Maquette du futur Datacenter de Gradignan.

Datacenter : la première pierre est posée

Dans le numéro 2 des *Cahiers de la Retraite Complémentaire*, nous vous informions du projet de construction, à Gradignan, du nouveau centre de traitement et de stockage des données informatiques du CSN (Centre des services nationaux). La première pierre de l'édifice a été posée le 12 juillet dernier. L'ensemble des salariés du site de Gradignan ont pu assister au lancement officiel de la construction du Datacenter Agirc-Arrco, en présence de Bernard Devy, président d'honneur de l'Arrco, de Jean-Louis Deroussen, président de la Commission informatique de l'Arrco, du maire de Gradignan, Michel Labardin, de Jean-Jacques Marette, directeur général de l'Agirc et de l'Arrco, et de Daniel Lefebvre, directeur de la DSI-RC. Les discours qui ont ouvert cette manifestation ont permis de rappeler toute l'importance de ce projet pour les régimes Agirc et Arrco.

→ Pose de la première pierre, le 12 juillet dernier.

26 % environ C'est la proportion de personnes âgées de plus de 65 ans que compteront quasiment tous les pays européens en 2040.

8 décembre 2011. À cette date, on célèbrera le 50e anniversaire de l'Arrco. Un colloque sera organisé, pour l'occasion, au Conseil économique, social et environnemental, à Paris.

Contrôle de gestion —
Objectifs 2008-2010 : le bilan

En trois ans, les institutions de retraite complémentaire ont amélioré leur qualité de service et leur pilotage de la performance. Digest des principaux enseignements du bilan des contrats d'objectifs 2008-2010.

« *Les groupes de protection sociale*[1] *se sont pleinement mobilisés pour développer la qualité de service rendu aux clients et optimiser le pilotage de la performance* », constate Franck Costo, contrôleur de gestion, chargé du suivi des contrats d'objectifs au sein de la direction des objectifs et de la qualité Agirc-Arrco. Grâce à l'investissement des groupes, les régimes Agirc et Arrco affichent, au 31 décembre 2010, un taux moyen de réalisation des engagements de 96,7 %, soit une progression de 9 % pendant la période 2008-2010.

Les contrats d'objectifs 2008-2010 reposaient sur sept engagements portant sur 18 prestations. À la fin 2010, le taux de réalisation des objectifs était au-dessus de 95 % pour 14 prestations ; une seule prestation présentait un taux de réalisation un peu en dessous de 90 %.

L'indicateur du pilotage de la performance repose sur quatre critères : coût unitaire, productivité, qualité et équilibre. Le taux de réalisation moyen des actions relevant de cet indicateur pour les régimes a augmenté de 5 % entre 2008 et 2010, malgré le contexte économique difficile impactant l'équilibre des régimes.

L'AXE QUALITÉ EN PROGRÈS

L'axe qualité entre 2008 et 2010 a significativement augmenté puisque tous les groupes atteignent un taux de réalisation supérieur à 90 %. Ce résultat est obtenu alors même que les coûts de gestion sont maintenus ou réduits. Ainsi une baisse de 2,5 euros constants du coût unitaire de l'activité « Allocataires » est enregistrée sur cette période. La recherche de la qualité a été réalisée sans nuire à la performance, d'où une croissance de + 3 % du taux de réalisation de l'axe productivité. La quasi-atteinte de l'objectif ambitieux de dématérialisation des états nominatifs annuels (ENA), soit 89 %, participe également de ce résultat.

L'objectif de dématérialisation des encaissements de cotisations, fixé à 20 %, est dépassé à la fin de 2010 avec un taux de 31,3 %. La part des entreprises, dont l'ajustement des comptes de l'exercice précédent a été calculé au 30 juin, atteint 85,3 %, soit un taux inférieur à l'objectif de 90 %. En revanche, l'objectif d'actualisation des comptes de points des participants au niveau des régimes est franchi avec un taux de 93,5 %.

S'agissant de la prestation garantissant la continuité des ressources des nouveaux retraités, la progression des volumes de dossiers payés dans le mois de la date d'effet est légèrement enrayée : - 3,6 %. Des marges de progression restreintes pour les groupes atteignant ou dépassant déjà les objectifs passés, la diminution des volumes de dossiers et, consécutivement, la résorption du stock de dossiers anciens expliquent cette baisse.

Chaque direction d'institution de retraite a reçu le bilan définitif de son contrat d'objectifs 2008-2010 afin de le restituer à son conseil d'administration d'ici à la fin de l'année. ●

(1) Les contrats engagent les institutions et la fédération dont ils relèvent. La restitution des résultats est commune aux deux régimes, elle est donc opérée par groupe.

EN SAVOIR +

→ Lire Retraite complémentaire Agirc-Arrco nos 17, 22, 25 ; Les Cahiers de la Retraite Complémentaire n° 4.

Emploi des personnes handicapées
Attention : branche engagée

« L'emploi des personnes handicapées n'est pas pour nous le sujet d'une seule semaine mais bien une démarche de longue haleine », souligne Olivier Kossowski, coordinateur diversité pour l'Association d'employeurs Protection sociale complémentaire des salariés. Il n'en demeure pas moins que la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées, organisée par l'Adapt[1], qui s'est déroulée du 14 au 20 novembre 2011 dans toute la France, est un rendez-vous important que la branche professionnelle retraite complémentaire et prévoyance ne pouvait manquer. La branche retraite complémentaire et prévoyance figure dans le guide des entreprises ouvertes à toutes les compétences (EOTC), publié par l'Adapt, qui répertorie les entreprises investies dans le développement de l'emploi des personnes handicapées. Imprimé à 30 000 exemplaires, ce guide est téléchargeable sur www.semaine-emploi-handicap.com. Un colloque et un handicafé© se tiendront le jour de l'inauguration de la Semaine, à la Cité des sciences et de l'industrie de Paris – l'espace dénommé handicafé© permet, comme son nom l'indique, des rencontres informelles autour d'un verre, entre représentants des entreprises et personnes handicapées à la recherche d'un emploi.

(1) Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées.

Le service des résidents hors de France change de nom

Service Coordination européenne, tel est le nouveau nom du Service des résidents hors de France. Une appellation plus en adéquation avec la nature des activités de l'équipe du GIE Agirc-Arrco. Le changement de nom a pris effet au 1er octobre 2011.

AGIRC-ARRCO
→ Coordination européenne
75592 Paris Cedex 12 - Tél. : 01 71 72 13 00
Coordination-europeenne@agirc-arrco.fr

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
dsi
Une organisation engagée pour transformer et gérer l'informatique de la retraite complémentaire
agirc-arrco

L'informatique **retraite complémentaire** en mouvement

Le 15 septembre dernier, 648 collaborateurs des groupes de protection sociale et de leurs plates-formes se sont retrouvés, lors de la Journée de l'informatique de la retraite complémentaire (Jirc), au Parc Floral de Paris. Au programme : une séance plénière riche en informations, des forums, des témoignages extérieurs, des animations et des expositions.

Dans son discours d'introduction, Jean-Jacques Marette a mis en perspective le rôle de l'informatique dans les objectifs que notre métier s'est fixé pour la période 2011-2014. Au même titre que la promotion d'un véritable produit retraite voué à valoriser la marque Agirc-Arrco, la convergence informatique s'inscrit dans la logique d'unicité du service retraite complémentaire.

Au-delà du point très attendu sur l'avancement de l'Usine Retraite, cette journée a permis à chacun d'approfondir, dans le cadre des forums, plusieurs thèmes (performance économique et sociale, accompagnement des informaticiens, etc.), suivant son propre choix. L'après-midi a été consacré à l'avancement du schéma directeur informatique et au support aux déploiements. Enfin, Daniel Lefebvre, directeur des systèmes d'information retraite complémentaire, a clôturé la journée sur les défis qui attendent l'informatique retraite complémentaire dans les années à venir.

Cette journée a été l'occasion de remettre la nouvelle plaquette de la direction des systèmes d'information retraite complémentaire (DSI-RC) qui revient sur la création de la DSI-RC et met en lumière son organisation ainsi que ses perspectives. ●

Projections de l'Insee —

En 2060, **le nombre d'actifs pourrait atteindre 31,2 millions** (soit 2,9 millions de plus qu'en 2010). Éclairage sur les dernières projections de l'Insee, aujourd'hui plus optimistes que par le passé.

Quelle population active en 2060 ?

> "Les hypothèses relatives à la fécondité et surtout au solde migratoire sont celles qui ont les effets les plus importants."

En termes de projection, rien n'est jamais définitif : tel est le principal enseignement des dernières projections de population active[1] de l'Insee… En 2001, l'Institut national de la statistique et des études économiques prévoyait une baisse de la population active dès 2007. En 2006, l'Insee revoyait à la hausse cette estimation et écrivait que la population active augmenterait jusqu'en 2015 et se stabiliserait ensuite. Trois réformes des retraites (1993, 2003 et 2010) et un boom de la natalité plus tard, l'Insee prévoit que le nombre d'actifs continuera à progresser jusqu'en 2060 : la population active augmenterait de 110 000 personnes en moyenne annuelle jusqu'en 2025 (30 millions d'actifs) pour se stabiliser ensuite pendant 10 ans. Elle repartirait alors à la hausse (+ 45 000 personnes par an), pour atteindre 31,2 millions de personnes en 2060.

Ce scénario, dit central, est l'un des cas de figure possibles : il prolonge les tendances démographiques passées et intègre peu de changements des comportements d'activité, à l'exception de ceux induits par les réformes des retraites. Autour de ce scénario, plusieurs variantes (démographiques et économiques) sont présentées ; quelle que soit celle retenue, la population active continuerait à progresser et oscillerait entre 29,5 millions et 32,9 millions de personnes à l'horizon 2060 (*voir tableau p.* 9). Toutefois, compte tenu de la forte croissance du nombre de personnes âgées de plus de 60 ans d'ici là (+ 10 millions en 50 ans), le ratio actifs/inactifs de 60 ans et plus continuerait de baisser dans tous les scénarios. Ainsi, il passerait de 2,1 actifs pour un inactif de 60 ans ou plus, en 2010, à 1,5 actif (+/- 0,1), en 2060.

Les nouvelles prévisions du nombre d'actifs reposent sur l'évolution de la population totale, laquelle détermine la structure par âge et sexe de la population en âge de travailler. En 2010, les projections démographiques d'ensemble ont été établies par l'Insee sur la base d'un solde migratoire net annuel de 100 000 personnes par an, d'une fécondité de 1,95 enfant par femme à partir de 2015 (contre 1,9 dans le scénario précédent) et d'une baisse de la mortalité.

Projections de la population active : l'impact des variantes (en milliers)

	En différence par rapport au scénario central				
	2010	2020	2030	2040	2060
Scénario central	28 364	29 568	30 143	30 427	31 238
Variantes démographiques					
Fécondité haute	-		+ 40	+ 422	+ 1 505
Fécondité basse	-		– 31	– 378	– 1 466
Migration haute	-	+ 274	+ 611	+ 990	+ 1 705
Migration basse	-	– 275	– 612	– 991	– 1 745
Variante de modèle de comportement					
Sans « effet horizon »	-	– 333	– 518	– 497	– 475
Variantes structurelles d'activité					
Activité féminine haute	-	+ 47	+ 147	+ 267	+ 410
Activité haute des seniors	-	+ 50	+ 153	+ 263	+ 409
Activité haute des jeunes	-	+ 186	+ 193	+ 191	+ 196

Champ : population des ménages de 15 ans et plus de France métropolitaine en âge courant.
Source : Insee, projections de population active 2010-2060.

VARIANTES DÉMOGRAPHIQUES ET ÉCONOMIQUES

Si les données liées à la mortalité qui font varier les espérances de vie aux âges élevés n'ont évidemment que peu d'impact sur le nombre potentiel d'actifs, les hypothèses relatives à la fécondité et surtout au solde migratoire sont celles qui ont les effets les plus importants. Ainsi, selon l'indice de fécondité retenu (1,8 enfant ou 2,1 enfants en 2015), le nombre d'actifs serait de plus ou moins 1,5 million en 2060. L'hypothèse de fécondité ne joue qu'à partir de 2030, année où les générations qui naissent actuellement arriveront sur le marché du travail. Les hypothèses alternatives de solde migratoire ont, quant à elles, un effet immédiat. Si l'apport migratoire était de 150 000 personnes par an ou au contraire de seulement 50 000, ce serait 1,7 million d'actifs disponibles en plus ou en moins en 2060.

+ 110 000 personnes

La population active devrait augmenter de 110 000 personnes en moyenne annuelle jusqu'en 2025 (30 millions d'actifs) pour se stabiliser ensuite pendant dix ans.

Pour ce qui est des comportements d'activité, le nouveau scénario ne diffère guère de ceux de 2001 et 2006 quant à l'activité des jeunes et des âges intermédiaires. Le taux d'activité des jeunes (15-24 ans) progresserait légèrement du fait de l'apprentissage et des emplois d'étudiants, puis se stabiliserait. Le taux d'activité des 25-54 ans serait en légère hausse en raison de l'augmentation de l'activité féminine après 40 ans.

Une conjoncture durablement plus favorable que prévu pourrait également avoir des répercussions sur les taux d'activité. Ainsi, les jeunes et certaines femmes « au foyer » pourraient se présenter plus rapidement sur le marché du travail. De façon plus structurelle, l'activité féminine pourrait encore progresser et rejoindre progressivement celle des hommes. Dans de tels scénarios, l'apport d'actifs serait d'environ 400 000 femmes et 200 000 jeunes en 2060.

L'IMPACT DE LA RÉFORME DE 2010

À la suite des réformes des retraites de 1993, 2003 et 2010 et du recul de l'âge d'entrée dans le premier emploi [2], les principaux changements de taux d'activité seraient enregistrés chez les plus de 55 ans.

Pour les 55-59 ans, l'hypothèse retenue dans le scénario central est que le recul des âges d'ouverture des droits et d'annulation de la décote prévu par la réforme de 2010 va modifier les comportements sur le marché du travail : les salariés seraient davantage incités à se maintenir en activité et les employeurs à investir pour favoriser ce maintien. Cet effet « horizon » reste sujet à débats entre économistes. S'il ne devait pas se vérifier dans les années à venir, la population active compterait pratiquement 500 000 actifs de moins dans 50 ans.

Ensuite, l'hypothèse retenue pour les 60-64 ans suppose que les actifs encore en activité préfèreront continuer à travailler pour conserver un certain niveau de taux de remplacement. Dans ce cas, le taux d'activité des femmes de cet âge serait de plus de 40 % à partir de 2025 et dépasserait celui de 1975 alors que celui des hommes retrouverait son niveau du milieu des années 1970.

Enfin, l'activité des 65-69 ans passerait de 3,4 % à 13 % pour les femmes et de 5,5 % à 18 % pour les hommes. ●

Source : Olivier Filatriau, « Projections à l'horizon 2060 – Des actifs plus nombreux et plus âgés », *Insee Première* n° 1345, avril 2011.
(1) La population active considérée ici est dite au sens du Bureau international du travail (BIT). Elle regroupe les actifs occupés (au moins une heure au cours de la semaine de référence) et les chômeurs au sens du BIT (qui n'ont pas travaillé au cours de la semaine, sont disponibles et à la recherche active d'un emploi).
(2) Ce recul est dû à la fois à l'allongement de la durée des études et aux difficultés grandissantes d'insertion des jeunes dans l'emploi.

Le Copilor —

Mis en place dans le cadre de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, le Comité de pilotage des régimes de retraite a été qualifié par son président Xavier Bertrand, ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé, *« d'outil permettant d'assurer le service après vote de la réforme »*. Le point sur cette nouvelle instance.

La nouvelle instance de veille des comptes sociaux

« *Maintenir un niveau de vie satisfaisant pour les retraités, veiller à la lisibilité et à la transparence des informations, mais aussi à l'équité intergénérationnelle, à la solidarité intragénérationnelle, à la pérennité financière, à la progression du taux d'emploi des personnes de plus de 55 ans et à la réduction des écarts de pensions entre les hommes et les femmes* », tels sont les objectifs que la loi du 9 novembre 2010 a fixés pour préserver le système de répartition dans les décennies à venir.

TROIS HORIZONS DIFFÉRENTS

Principal outil créé pour encadrer cette mission : le Comité de pilotage des régimes de retraite, dit Copilor. Composé de 49 membres (*voir encadré*), ses fonctions sont multiples. Premier objectif à court terme : suivre la situation financière des régimes et vérifier que son évolution s'inscrit dans la « trajectoire » définie lors du vote de la loi pour un retour à l'équilibre en 2018. Une fois par an, avant le 1er juin, le Copilor se réunira pour émettre un avis. Et dans le cas où il estimerait qu'un risque sérieux pèse sur la pérennité des régimes, il proposera des mesures correctives.

Deuxième mission assignée au Comité de pilotage : travailler sur les perspectives financières au-delà de 2018 afin d'anticiper la situation des 50 prochaines années.

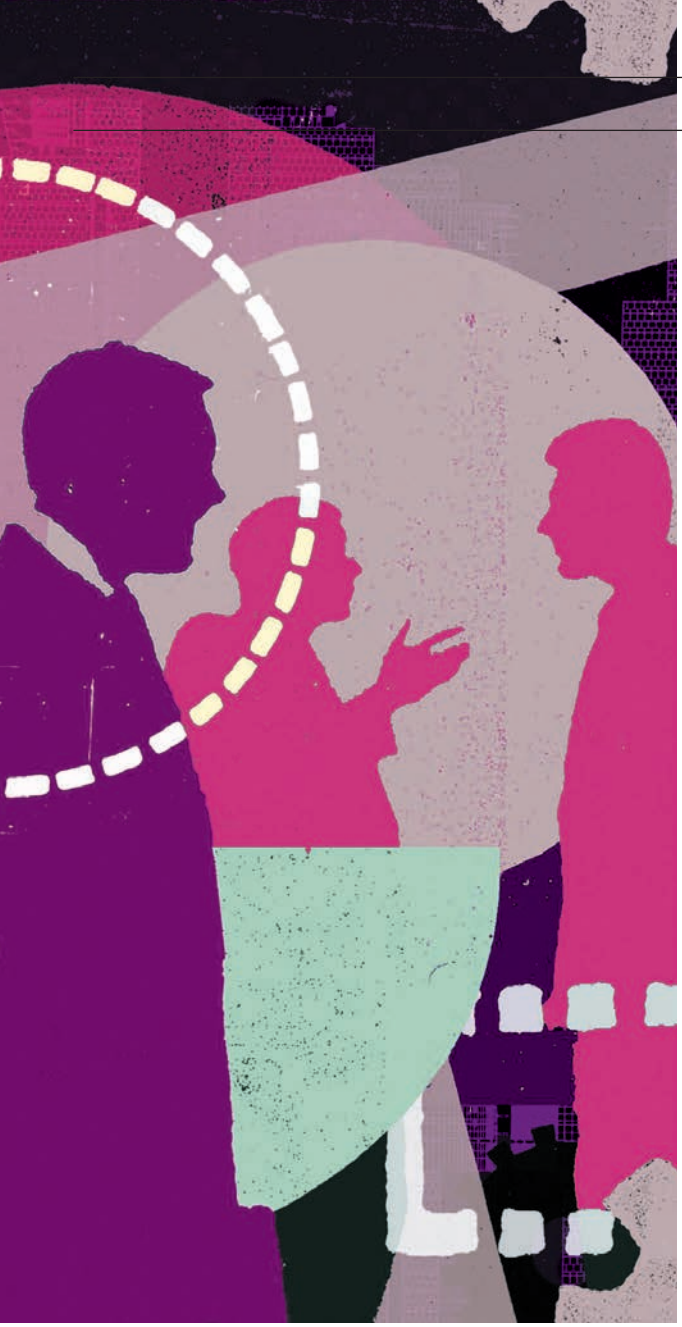
Troisième mission enfin : à partir de 2013, le Copilor organisera une réflexion nationale sur une possible réforme de fond du système de retraite français. L'article 16 de la loi en définit d'ores et déjà les grandes lignes : examiner les *« conditions d'une plus grande équité entre les régimes de retraite légalement obligatoires »* ; définir quelles seraient les *« conditions nécessaires pour la mise en place d'un régime universel par points ou en comptes notionnels dans le respect des principes de répartition au cœur du pacte social qui unit les générations »* ; considérer *« les moyens pour faciliter le libre choix par les assurés du moment et des conditions de leur cessation d'activité »*.

La première session du Copilor s'est tenue le 31 mai dernier. Une réunion d'installation qui a surtout permis de rappeler les objectifs de la loi en faveur du retour à l'équilibre pour l'ensemble des régimes à l'horizon 2018. Mais une rencontre qui a aussi été l'occasion de se donner rendez-vous en 2012 pour un premier avis… ●

Composition

Les 49 membres du Copilor

- **Le ministre en charge de la Sécurité sociale** (président)
- **Les ministres du Budget, de la Fonction publique et de l'Agriculture**
- **9 représentants de l'État** dont le directeur de la Sécurité sociale
- **Les 4 députés et les 4 sénateurs membres du Cor ainsi que son président**
- **16 représentants des organisations professionnelles et syndicales**
- **8 représentants des régimes de retraite** légalement obligatoires, dont les régimes Agirc et Arrco
- **3 personnalités** choisies pour leurs compétences dans le domaine et nommées par le ministre en charge de la Sécurité sociale



2018

Le Copilor est chargé de surveiller la situation financière des régimes et les conditions dans lesquelles s'effectue le retour à l'équilibre en 2018.

3 questions à

Jean-Jacques Marette, directeur général de l'Agirc et de l'Arrco et membre du Copilor

« La portée du Copilor est d'ordre politique et décisionnel »

La mission de suivi des finances des régimes de retraite, attribuée au Copilor, est une mission que partage le Conseil d'orientation des retraites (Cor). Comment vont s'articuler ces deux entités ?

J.-J. M. : Leur périmètre d'intervention n'est pas le même. Le Cor est un comité d'orientation. Il a une vocation d'expertise. Il mène des études, effectue des projections et, d'une manière générale, fournit des informations sur l'évolution des régimes de retraite afin d'éclairer les politiques publiques.
Avec le Copilor, on ne parle plus d'orientation mais de pilotage. La portée n'est pas la même : elle est d'ordre politique et décisionnel. Ce n'est pas un hasard si le Copilor compte dans ses rangs quatre ministres, dont l'un assure sa présidence. Sa fonction première est d'émettre des avis et, le cas échéant, de proposer des mesures de redressement qui peuvent aller jusqu'à la rectification de la revalorisation des pensions, par exemple. Autre différence entre les deux entités : le Cor raisonne sur le long terme alors que le Copilor mènera sa réflexion sur trois horizons simultanés. Le premier à très court terme, avec la remise, chaque année, d'un avis sur la situation au terme de l'exercice écoulé ; le deuxième à moyen terme, avec l'objectif de 2018 comme année de retour à l'équilibre des régimes et de l'élaboration d'un scénario visant à pérenniser cet équilibre ; le troisième à long terme puisqu'il vise l'horizon 2050. Or, selon que l'on considère tel ou tel horizon, un même chiffre n'a pas la même portée. Concilier ces différents horizons sera d'ailleurs, à mon sens, le principal défi du Copilor.

Une autre de ses missions est de se prononcer sur une possible réforme systémique de la retraite en France…

J.-J. M. : En effet. Il pourrait s'agir d'une refonte horizontale (l'ensemble des 36 régimes de retraite obligatoires actuels n'en formeraient plus qu'un) ou verticale (par la fusion de régimes concernant un même statut professionnel, la Cnav, l'Agirc et l'Arrco, par exemple, dans le cas des salariés du privé). Mais au-delà de ce débat sur lequel il ne m'appartient pas de me prononcer en l'état actuel des choses, un point me semble essentiel : c'est la forte ambiguïté qui se dégage de cette idée de réforme systémique.

C'est-à-dire ?

J.-J. M. : On la présente souvent comme un moyen de simplifier la retraite aux yeux des assurés. Ou de réaliser des économies d'échelle.
Or, que l'on s'oriente vers un système universel par points ou par comptes notionnels, une telle réforme poserait surtout la question du maintien de la solidarité entre les actifs et entre les générations. Veiller à ce que cette éventuelle réforme systémique ne se fasse pas au dépend du principe de répartition, ce sera là le véritable enjeu.

RIS électronique —

Mis en place dans le cadre de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, le relevé de situation individuelle électronique (RIS-e) est accessible en ligne depuis le 1er septembre.

Le droit à l'information, deuxième génération

On connaissait le relevé de situation individuelle (RIS), voici le relevé de situation individuelle électronique ! Dernier-né des outils du droit à l'information des actifs, c'est aussi le plus abouti.

Le principe ? Le même qu'un RIS classique : un inventaire, année après année, des droits à la retraite acquis par un actif depuis le début de sa carrière, tous régimes confondus. Avec, à la clé, la possibilité de vérifier son contenu, de demander, au besoin, un rectificatif… et de disposer d'un dossier complet et exhaustif lors de la demande de retraite.

La différence, avec le RIS électronique, c'est que tout un chacun peut demander son relevé à tout moment, 24 h sur 24, sans attendre l'envoi quinquennal du RIS systématique ou d'en solliciter l'envoi. Pour cela, il suffit de se rendre sur le site Internet de son groupe de protection sociale et d'utiliser l'identifiant[1] et le mot de passe communiqués par celui-ci. Une procédure nécessaire pour garantir la parfaite confidentialité des informations transmises.

Si toutes les conditions sont réunies, le relevé s'affiche en 15 secondes environ. Pour le participant, le RIS électronique apporte donc la souplesse et la réactivité déjà connues avec le relevé actualisé de points (Rap) mais qui concernait les seuls droits Retraite complémentaire.

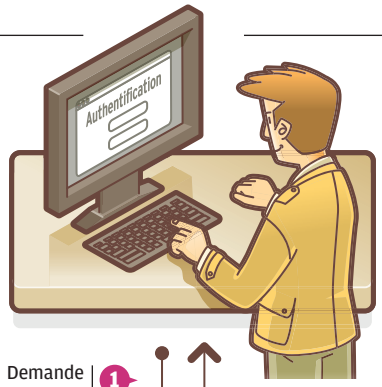
> "La nouveauté, c'est que la demande de l'internaute est directement transmise au collecteur via le concentrateur."
>
> **Édouard Marty**/
> coordinateur Maîtrise d'ouvrage sur le projet.

QUELS IMPACTS SUR LES GROUPES ?

« Dans la mesure où les technologies nécessaires avaient déjà été mises en place pour le Rap, la mise en œuvre du RIS-e dans le portail des groupes s'est effectuée sans problème majeur », explique Édouard Marty, coordinateur Maîtrise d'ouvrage sur le projet. Quel que soit le site du groupe d'où émane la demande, celle-ci est transmise via des webservices[2] au « concentrateur Agirc-Arrco » (confié en Maîtrise d'œuvre au groupe Pro BTP), point de contact unique avec le collecteur Nord du Gip Info Retraite (collecteur des données auprès des régimes) et avec le collecteur Sud (qui met en forme le RIS-e). *« La nouveauté, c'est que la demande de l'internaute est directement transmise au collecteur* via *le concentrateur alors qu'avec le RIS à la demande c'était un gestionnaire qui devait saisir la demande*, via *l'outil du gestionnaire PRC/IA*[3] *»*, poursuit Édouard Marty. Par ailleurs, les règles d'authentification du demandeur qui permettent de garantir une parfaite confidentialité des informations divulguées ont évolué. *« Jusqu'alors, certains groupes avaient recours à une solution de type pavé numérique alors que d'autres n'imposaient qu'un mot de passe à quatre chiffres. La norme prévalant pour l'ensemble de la sphère retraite complémentaire est dorénavant de huit caractères alphanumériques, modifiables à la première connexion. »* Un standard commun validé par la Cnil[4] pour l'ensemble des régimes de retraite membres du Gip Info Retraite. Une nouvelle règle qui a eu d'autres conséquences puisque, au-delà du service spécifique du droit à l'information, certains groupes l'ont étendue à l'ensemble de leurs services en ligne. ●

(1) Le numéro de Sécurité sociale avec sa clé, le numéro interne d'affiliation à l'institution, ou d'autres éléments d'identité : nom de naissance, prénom, nom marital, date de naissance…
(2) Ils permettent à différents systèmes d'information d'échanger des données.
(3) Plate-forme retraite complémentaire/information des actifs.
(4) Commission nationale Informatique et libertés.

Comment obtenir un RIS électronique ?



1 Demande de consultation du RIS-e

6 Affichage du RIS-e ou message indiquant le délai de disponibilité

→ **Après authentification** à partir du site Internet du groupe de protection sociale, la demande de l'internaute est directement transmise au collecteur *via* le concentrateur Agirc-Arrco.

Concentrateur Agirc-Arrco 2

→ **Le Ris électronique une fois constitué** transite à son tour par le concentrateur et est consultable en ligne sur le site Internet du groupe.

5 RIS-e transmis en temps réel si possible, sinon dans un délai de 1 à 15 jours

3 Collecte des données auprès des différents régimes

Cnav | MSA | Agirc et Arrco | RSI | ...

Collecteur Nord (Cnav)

Collecteur Sud (Agirc-Arrco)

4 Consolidation des données

GIP INFO RETRAITE

Calendrier

Une montée en charge progressive

→ **Disponible sur les sites des groupes depuis le 1er septembre,** le RIS électronique ne fera l'objet d'une communication auprès du grand public qu'au début de 2012.
Une précaution rendue nécessaire par le nombre d'utilisateurs potentiels et la volonté de gérer une montée en charge progressive. L'ouverture du service a en effet été étalée selon le calendrier suivant :

→ **du 1er au 25 septembre 2011 :** assurés de moins de 40 ans

→ **du 26 septembre au 16 octobre :** assurés de moins de 45 ans

→ **du 17 octobre au 6 novembre :** assurés de moins de 50 ans

→ **du 7 au 27 novembre :** assurés de moins de 55 ans

→ **du 28 novembre au 18 décembre :** assurés de moins de 60 ans

→ **à partir du 19 décembre 2011 : ouverture du service à toutes les générations.**

Nouveau service retraite complémentaire —

Du nouveau pour les entreprises. Avec le site Le Point Retraite Complémentaire Entreprise, elles ont désormais accès à une information décryptée sur la retraite complémentaire.

L'espace Internet dédié aux entreprises

Ouvert en septembre dernier, le nouveau portail Internet « Le Point Retraite Complémentaire Entreprise »[1] est accessible depuis le site www.agirc-arrco.fr ou directement en tapant www.retraite-entreprises.agirc-arrco.fr. Il délivre des informations pratiques qui permettent à toutes les personnes en charge des questions de protection sociale complémentaire au sein des entreprises ou pour le compte des entreprises d'accompagner le parcours professionnel des salariés.

L'accès à une information décryptée fait de ce site un véritable outil pour comprendre le rôle et l'importance de la retraite complémentaire et de chacun de ses acteurs, notamment les groupes de protection sociale, interlocuteurs privilégiés des entreprises.

L'hôtesse qui accueille l'internaute et présente les différentes composantes du site rend la navigation plus conviviale et plus vivante. ●

(1) La réalisation du site, souhaitée en 2010 par le groupe Communication des directeurs des groupes paritaires de protection sociale, était définie comme l'une des actions prioritaires à mettre en œuvre en 2011.

Page d'accueil

Le Point Retraite Complémentaire Entreprise
ON | OFF
Votre groupe de protection sociale
MIEUX LE CONNAÎTRE POUR MIEUX L'UTILISER
Fonctionnement des groupes
Fiche d'identité de chaque groupe
AGRICA Le Groupe AGRICA organise les Petits
HUMANIS Baromètre Humanis / Harris Interactive
Le fonctionnement du système de retraite
MIEUX EN PARLER
Evènements de carrière
Evènements de la vie
Préparation à la retraite
Accompagner le parcours professionnel du salarié
Mentions légales
Accompagner
Comprendre et faire comprendre
Faciliter avec des services
Les groupes de protection sociale

Les groupes de protection sociale

→ Pour chaque groupe de protection sociale, une fiche de présentation et des contacts avec des liens vers les sites Internet. Les communiqués de presse mis en ligne.

Accompagner le parcours du salarié

→ Cette rubrique est le cœur de l'information délivrée aux entreprises. Présentation en trois thématiques : événements de carrière, événements de la vie, préparation à la retraite.

Le système de retraite

→ Présentation des principes de fonctionnement du système de retraite des salariés, de la retraite complémentaire et de sa gouvernance. Actualité de la protection sociale.

L'action sociale

→ Présentation de l'action sociale proposée aux salariés et à leur famille.
Les principaux services offerts par les groupes et les contacts correspondants.

Faciliter avec des services

→ Les services en ligne sur le site www.agirc-arrco.fr ou sur les sites des groupes.

Comprendre et faire comprendre

→ Des animations didactiques, des documents (à voir ou à télécharger), des liens utiles, un lexique, des FAQ… tout ce qui facilite la compréhension est mis à disposition des entreprises.

Pages intérieures

Page « Accompagner le parcours du salarié »

Page « Les groupes de protection sociale »

Page « Le système de retraite »

Le Point Retraite Complémentaire Entreprise
agirc et arrco
La retraite dans le secteur privé
En savoir plus
Pratique
Comment se constitue la retraite ?

Comprendre —

Les partenaires sociaux ont défini pour cinq ans (2009-2013) une feuille de route pour l'action sociale Agirc-Arrco. À mi-parcours, quelles sont les actions les plus abouties ? Quelles seront les prochaines échéances ? **Premier bilan des différentes expérimentations.**

La solidarité **en action**

Depuis plusieurs années, les régimes de retraite complémentaire doivent faire face à des contextes démographique, sociétal et législatif en pleine mutation. Les partenaires sociaux ont pris en compte la nécessité d'apporter de nouvelles réponses en matière d'action sociale. Les orientations prioritaires 2009-2013 s'organisent ainsi autour de trois grands axes de travail, communs aux groupes de protection sociale et aux fédérations : « Développer la prévention », « Prolonger l'autonomie à domicile des personnes âgées ou handicapées » et « Accompagner la perte d'autonomie en établissement des personnes âgées ou handicapées ».

DEUX NIVEAUX D'ACTION

Ces orientations prioritaires se déclinent elles-mêmes en axes stratégiques qui constituent le cadre dans lequel les institutions de retraite complémentaire peuvent mettre en œuvre des actions. On distingue un socle commun de niveau 1, avec des actions pilotes impulsées par les fédérations Agirc et Arrco, et les actions de niveau 2, mises en place à l'initiative des institutions. Les actions de niveau 1, après avoir fait leurs preuves, deviennent communes à l'ensemble des caisses. Certaines sont en phase d'expérimentation. *« Par exemple, dans le cadre de la première orientation, l'axe stratégique "Décliner la prévention pour maintenir le lien social le plus longtemps possible y compris après 80 ans" peut susciter différentes actions. Parmi celles-ci, "Sortir Plus" est arrivée à maturité, au point d'être aujourd'hui généralisée à l'ensemble du territoire »*, explique Anne Saint-Laurent, directrice de l'action sociale Agirc-Arrco. Les actions de niveau 2 sont mises en place par les institutions dans le respect des axes stratégiques. *« Des centaines d'actions ont été recensées. Seulement une quinzaine d'entre elles sont visibles dans le socle commun »*, précise Anne Saint-Laurent. ●

360 millions d'euros

C'est le montant des dotations de l'action sociale pour toutes les institutions de retraite complémentaire, soit 0,5 % des allocations Agirc-Arrco.

Le contexte

Un environnement en mutation

→ **Le vieillissement de la population.** En suivant la tendance démographique actuelle, le nombre des personnes âgées de 85 ans et plus devrait quadrupler entre 2007 et 2060 et passer ainsi de 1,3 à 5,4 millions de personnes (source Insee). Cet allongement de la durée de vie s'accompagne de risques accrus de dépendance : on estime qu'il y aura, à évolution constante, 2,6 millions de personnes âgées en perte d'autonomie d'ici à 2060 (source Insee et Dress, décembre 2010).

→ **Des familles moins disponibles.** Le nombre des aidants familiaux, c'est-à-dire des proches (conjoints, enfants, voisins…) qui prennent en charge une personne âgée quotidiennement, devrait diminuer à terme du fait de la dynamique démographique, de l'évolution des structures familiales et des taux d'activité féminins.

→ **Des lois structurantes.** De nouveaux besoins génèrent des évolutions législatives (par exemple, les lois qui ont instauré un service coordonné de proximité avec un guichet unique dans chaque département, ou encore les réformes annoncées sur la dépendance) et nécessitent des adaptations.

Tous ces paramètres ont des impacts directs sur la politique d'action sociale des régimes Agirc et Arrco qui doit rester complémentaire.

Comprendre —

Les orientations prioritaires 2009-2013 prévoient de développer l'approche préventive afin **d'améliorer la qualité de vie des personnes âgées** et de préserver leurs capacités. Cette approche passe notamment par le déploiement des centres de prévention Agirc-Arrco, par la réalisation d'études épidémiologiques et par la généralisation du dispositif « Sortir Plus ».

DÉVELOPPER LA PRÉVENTION

Promouvoir le bien-

Depuis plus de trente ans, en région, les centres de prévention Agirc-Arrco développent une approche globale (médico-psychosociale) de la personne. Ces centres assurent un relais de proximité pour décliner au plus près des besoins les actions favorisant le bien-vieillir. Deux nouveaux centres de prévention Agirc-Arrco ont été inaugurés depuis 2009 : le centre Prévenlys de Lille (pilote : Vauban Humanis) en décembre 2010 et celui de Strasbourg (pilote : Réunica) en juillet 2011. *« Le déploiement des centres de prévention, dont le modèle a démontré son efficacité, se poursuit,* explique Alice Chambre, chargée de projets en gérontologie sociale à la direction de l'action sociale Agirc-Arrco. *Dorénavant, nous recensons onze centres pilotés par cinq groupes de protection sociale. D'ici à la fin de l'année 2011, un autre, porté par Prémalliance, ouvrira ses portes à Clermont-Ferrand. Quant à la région Languedoc-Roussillon, elle devrait accueillir début 2012 un centre à Montpellier, piloté par le groupe Mornay. »*

RÉALISATION D'ÉTUDES ÉPIDÉMIOLOGIQUES

Depuis 2002, des données sont collectées dans les centres de prévention lors des bilans personnalisés. Ces données sont utilisées pour la constitution d'indicateurs liés au bien-vieillir et pour la réalisation d'études épidémiologiques : « Les clés du bien-vieillir », étude parue en 2005, et « Bien vieillir », étude nationale publiée en 2010. Depuis 2010, les données font l'objet d'un traitement informatique, ce qui facilite la production de données épidémiologiques et permet des publications plus régulières. Tous les centres de prévention sont dorénavant équipés. L'étude « Préserver l'équilibre pour prévenir les chutes », publiée en 2011, est la première à bénéficier de cette informatisation. Elle évalue l'importance des chutes (2 millions de chutes en France pour les plus de 65 ans), leur impact physique, psychique et économique et propose un certain nombre de préconisations en matière de prévention. Deux nouvelles études sont programmées, en 2012, sur la mémoire et, en 2013, sur les troubles du sommeil.

GÉNÉRALISATION DU DISPOSITIF « SORTIR PLUS »

Favoriser le maintien du lien social le plus longtemps possible en évitant le confinement à domicile des personnes âgées, tel est l'objectif du dispositif « Sortir Plus ». Les personnes de plus de 80 ans sont éligibles à ce service. Elles doivent appeler une plateforme téléphonique pour organiser leur sortie. *« Ce sont des personnes rencontrant des difficultés, un problème de vue par*

> "Les centres de prévention assurent un relais de proximité pour décliner au plus près des besoins les actions favorisant le bien-vieillir."

-vieillir

« Sortir Plus », le bilan 2010

28 024 bénéficiaires
89,5 % des demandeurs sont non-cadres
75,2 % sont des femmes, âgées en moyenne de 86 ans
77,2 % sont des personnes seules
69 % vivent en ville
52 % ont des difficultés locomotrices

Principales motivations de la demande :
- aller chez le médecin **(25,2 %)**
- faire des courses **(23,2 %)**
- loisirs et promenades **(8 %)**

La plupart des déplacements nécessitent un véhicule.

exemple, et qui peuvent être angoissées à l'idée de traverser la rue et de sortir de chez elles, ou des personnes ayant tout simplement perdu l'habitude de sortir », explique Élisabeth Créance, chargée de projets en gérontologie sociale à la direction de l'action sociale Agirc-Arrco.

Quinze nouveaux départements en 2010[1], puis onze autres en 2011[2] ont bénéficié de ce service, portant à 82 le nombre de départements couverts. En 2010, plus de 139000 sorties ont été organisées. *« Au 1er janvier 2012, toute la métropole et toutes les caisses de retraite participeront au dispositif. Il y a une véritable montée en charge. La généralisation sera terminée fin 2012. »* Afin de renforcer l'efficacité de ce service, un partenariat a été initié en avril 2009 avec la Cnav. En phase d'expérimentation dans six régions et dix-huit départements, ce partenariat mobilise huit groupes de protection sociale. ●

(1) Aube, Aveyron, Calvados, Eure, Hautes-Alpes, Haute-Garonne, Lot-et-Garonne, Manche, Marne, Mayenne, Orne, Sarthe, Val-d'Oise, Yonne, Yvelines.
(2) Ardennes, Aude, Côte-d'Or, Deux-Sèvres, Doubs, Haute-Marne, Haute-Saône, Lot, Meuse, Pyrénées orientales, Tarn.

3 questions à

Albert Lautman, directeur de l'action sociale à la Cnav

Un partenariat de tous les jours

Depuis juin 2011, le partenariat entre la Cnav et les régimes complémentaires a été renouvelé. En quoi consiste-t-il ?

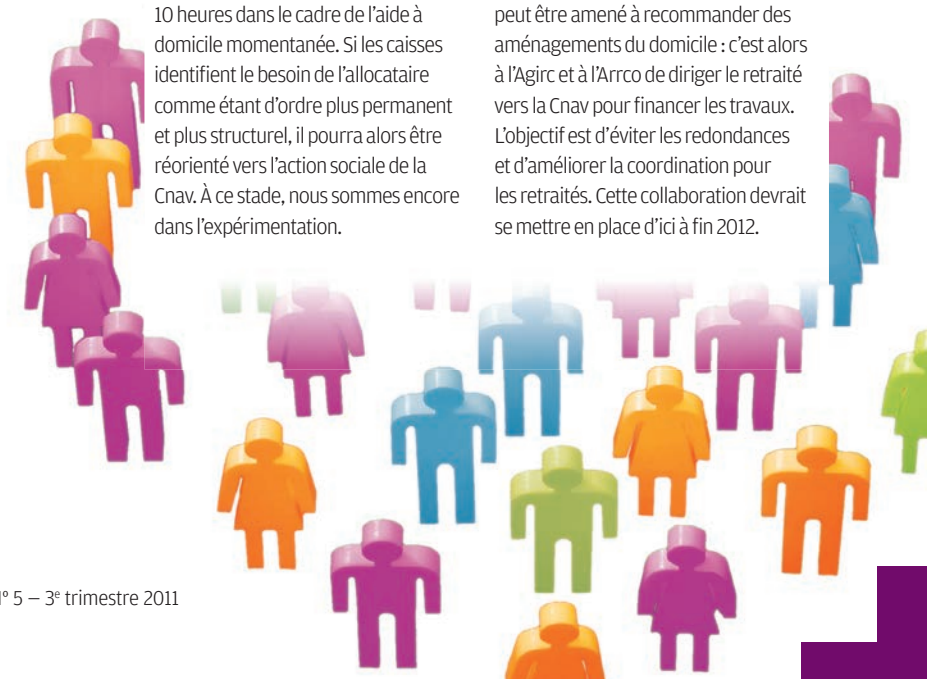
A. L. : La Cnav s'est engagée pour trois ans dans une collaboration globale avec l'ensemble des régimes et avec l'Inpes (Institut national de prévention et d'éducation pour la santé) sur le thème de la prévention de la perte d'autonomie. Notre préoccupation commune est de toucher l'ensemble des retraités autour de la promotion du bien-vieillir et de la diffusion des messages de prévention : quelles sont les actions les plus efficaces, quels messages faut-il transmettre en priorité, quelles sont les bonnes pratiques ?

Quelles complémentarités de prestations peut-on mettre en place entre l'Agirc, l'Arrco et la Cnav ?

A. L. : L'objectif est de mieux orienter nos aides respectives en fonction des besoins des retraités. Concernant l'articulation entre le plan domicile Agirc-Arrco *(voir pages suivantes)* et la Cnav, par exemple, l'Agirc et l'Arrco accordent une prestation de 10 heures dans le cadre de l'aide à domicile momentanée. Si les caisses identifient le besoin de l'allocataire comme étant d'ordre plus permanent et plus structurel, il pourra alors être réorienté vers l'action sociale de la Cnav. À ce stade, nous sommes encore dans l'expérimentation.

Comment vous positionnez-vous par rapport à l'ergothérapie ?

A. L. : L'Agirc et l'Arrco ont identifié l'ergothérapie comme l'un des leviers de l'autonomie *(voir pages suivantes)*. L'idée est donc que la Cnav forme ses propres évaluateurs afin que, dans le cadre de leurs missions, ils soient en mesure d'identifier les situations qui nécessitent un ergothérapeute. Si c'est le cas, la Cnav orientera alors le retraité vers la plate-forme Agirc-Arrco correspondante.
De la même manière, l'ergothérapeute peut être amené à recommander des aménagements du domicile : c'est alors à l'Agirc et à l'Arrco de diriger le retraité vers la Cnav pour financer les travaux. L'objectif est d'éviter les redondances et d'améliorer la coordination pour les retraités. Cette collaboration devrait se mettre en place d'ici à fin 2012.



Comprendre —

Les régimes Agirc et Arrco ont adopté fin 2009 un « Plan domicile » qui regroupe différentes actions visant à préserver l'autonomie à domicile des personnes âgées. **Premier bilan des services expérimentés depuis 2010.**

PROLONGER L'AUTONOMIE

Favoriser le maintien à domicile

Afin de permettre aux personnes âgées de rester le plus longtemps possible chez elles, ce qu'elles souhaitent généralement, le Plan domicile Agirc-Arrco prévoit notamment la mise en place d'une aide à domicile momentanée. *« Il s'agit de proposer une aide ponctuelle à domicile à des personnes momentanément en difficulté pour se déplacer ou entretenir leur intérieur,* explique Catherine Poirier, responsable Études Projets services à la direction des activités sociales d'AG2R La Mondiale, qui pilote le déploiement de cette offre avec Prémalliance. *C'est une aide de 10 heures maximum. Seules conditions : avoir 75 ans ou plus, ne pas bénéficier par ailleurs d'un dispositif d'aide à domicile et ne pas être dépendant. La demande concerne le plus souvent une aide pour le ménage ou un accompagnement en véhicule. »* Un conseiller rappelle ensuite pour s'assurer du suivi. *« Le dispositif a été testé dans les deux régions Nord-Pas-de-Calais-Picardie et Provence-Alpes-Côte-d'Azur. D'après les enquêtes, c'est une prestation qui répond à un véritable besoin ; 98 % des personnes interrogées sont satisfaites. »* Huit institutions sont impliquées pour la première année dans le dispositif. Les instances des fédérations ont décidé sa généralisation au niveau national pour début 2013 (16 régions en 2012 ; 22 en 2013).

L'aide à domicile momentanée

Chiffres clés (entre janvier et août 2011)

2 720 ouvertures de droits
1 230 bénéficiaires
13 405 heures de prestations
9 h 10 : volume d'heures moyen

Types d'aides :
- **93 %** : aide à domicile
- **3 %** : aide à la mobilité
- **2 %** : livraison de courses
- **1 %** : préparation et livraison de repas
- **1 %** : auxiliaire de vie

Profil des bénéficiaires : 75 % de femmes (40 % ont entre 75 et 80 ans).

Motif de la demande : maladie, handicap temporaire, besoin différé à la suite d'une hospitalisation, absence temporaire de l'aidant.

DEUXIÈME PHASE DE TEST POUR L'ERGOTHÉRAPIE

Le dispositif d'ergothérapie, expérimenté depuis fin 2010 dans le cadre du Plan domicile, est également une action prioritaire en vue de prolonger l'autonomie à domicile des personnes âgées. *« Vous devriez éviter de monter sur un tabouret et plutôt déplacer vos appareils électroménagers »*… C'est un exemple de remarque que peut formuler un ergothérapeute à une personne âgée lors d'une visite. *« La recommandation est généralement mieux acceptée si elle vient d'un tiers que si elle vient d'un membre de la famille »*, explique Catherine Tchoué, chargée de projets en gérontologie sociale à la direction de l'action sociale Agirc-Arrco.

Ce dispositif vise en particulier à réduire les risques de chutes par une évaluation de la situation de la personne âgée tant au niveau de ses pratiques comportementales qu'en ce qui concerne les aménagements de son logement. Seul critère pour bénéficier de cette évaluation : avoir au moins 75 ans. *« Cette prestation est proposée dans trois régions : Bretagne, Ile-de-France (Paris et Seine-et-Marne), Rhône-Alpes (Loire et Haute-Savoie) »*, poursuit Catherine Tchoué. Quel bilan en tirer ? *« Nous avons mesuré l'attractivité de la prestation mais il a été jugé prématuré de lancer une généralisation*

> "Pour le dispositif d'ergothérapie, il a été jugé prématuré de lancer une généralisation immédiate."

immédiate. L'expérimentation a été trop courte et a porté sur un trop petit volume (300 prestations en six mois). Nous avons besoin d'éléments de confirmation d'ici à la fin 2012. Enfin, il faut s'assurer de la présence d'un réseau d'ergothérapeutes suffisamment important. » Une deuxième phase va être lancée sur l'intégralité des trois premières régions, en y ajoutant la région PACA, et également en partenariat avec la Cnav.

BILAN MITIGÉ POUR LES NOUVELLES TECHNOLOGIES

Autre piste de réflexion, l'installation de gérontechnologies chez la personne âgée pour prévenir les chutes, détecter des anomalies… Une action Étude Sécurité Habitat a été menée pendant six mois. Son principe : proposer à des retraités des produits qui sécurisent la vie à domicile – montre intelligente qui mesure les niveaux d'activité physiologique (rythme cardiaque, température…) et permet d'alerter les secours en cas de problème (chute, malaise…), système d'éclairage automatique qui facilite les déplacements dans le logement… *« Il faut reconnaître que, dans l'immédiat, les retours sont mitigés : le public a manifesté peu d'enthousiasme pour s'impliquer dans l'étude. Peut-être n'est-ce pas le bon moment, ou les produits ne correspondent-ils pas aux spécificités (en termes de typologie des logements, par exemple) et aux exigences des personnes retraitées. Une décision sera prise en décembre sur la suite à donner à cette action »*, précise Catherine Tchoué.

Enfin, la quatrième action du Plan domicile concerne la « Création et restructuration d'une offre de logements adaptés à la prévention du bien-vieillir ». À ce jour, l'objectif est de définir des partenariats sur la base d'un cahier des charges pour des logements adaptés dans un habitat diffus. Les acteurs du logement social qui y répondront pourront bénéficier d'une participation des caisses de retraite, en contrepartie d'un accès prioritaire aux logements. ●

Soutenir les aidants familiaux

Les aidants familiaux sont les principaux acteurs de la prise en charge des personnes âgées à domicile. Pour les accompagner, les régimes Agirc et Arrco souhaitent structurer une écoute dédiée, non mise en place à ce jour. Mais les autres actions mises en œuvre dans le cadre du Plan d'aide aux aidants sont nombreuses.

→ Au niveau des institutions Agirc-Arrco.
Depuis 2010, des actions de communication ont été organisées à l'intention des aidants. Des séjours individuels de répit, avec des aides spécifiques pour les aidants de personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer, ont été proposés. Des conférences, groupes de paroles ou ateliers ont réuni plus de 17 000 aidants.

→ Au niveau des comités régionaux de coordination de l'action sociale.
Depuis 2011, ce dispositif couvre la totalité du territoire (19 comités régionaux).
Le bilan 2010 recense sept types d'actions : ateliers, conférences, séjours de répit, forums locaux, formation, théâtre, débats. Au total, ce sont 82 actions d'aide aux aidants qui ont été mises en œuvre pour 8 000 personnes. On note, de 2009 à 2011, une augmentation de 80 % des actions et de 33 % du nombre de participants. Les actions se déclinent de plus en plus sur des territoires de proximité.

Comprendre —

Le plan médico-social et sanitaire 2008-2013 vise à accompagner la perte d'autonomie des personnes âgées ou handicapées vivant dans un établissement. Il privilégie ainsi **une approche qualitative,** tant en termes de construction que de prestations fournies aux résidents.

ACCOMPAGNER LA PERTE D'AUTONOMIE

Le plan médico-social à la conquête de l'exemplarité

En chiffres

Le parc médico-social

En 2011, le parc sanitaire et médico-social Agirc-Arrco compte **70 établissements** de type social, médico-social et sanitaire, soit **8 000 places en propriété** et **23 000 lits réservés.**

L'Agirc et l'Arrco gèrent des établissements gériatriques **depuis 30 ans.**

510 millions d'euros auront été engagés, à terme, par les fonds sociaux pour la mise en œuvre du plan médico-social, dont **390 millions** pour le parc en propriété.

Parmi les axes forts du plan médico-social et sanitaire adopté par les régimes Agirc et Arrco pour la période 2008-2013, le premier concerne la « qualité différentielle » des établissements. *« Il s'agit de s'assurer que les établissements développent un niveau de qualité dans la conception, l'accueil et le quotidien qui favorise un accompagnement bienveillant des résidents »*, explique Dominique Rovera Deroche, manager technique et opérationnel à la direction de l'action sociale Agirc-Arrco. Cela passe d'abord par la question de la qualité environnementale. *« 80 % des projets de réhabilitation comptent au moins une mesure environnementale. L'intégration de concepts de haute qualité environnementale s'applique aux projets de création mais nous demandons aussi à tous les établissements de les introduire dans leurs travaux »*, précise Dominique Rovera Deroche.

Première action : l'adaptation des établissements aux déficiences visuelles et auditives. *« Il s'agit de sensibiliser tous les personnels : comment s'adresser à une personne qui voit ou entend mal ? »* L'adaptation du bâti est aussi concernée : *« La totalité du parc a été auditée sur son adaptation aux déficits visuel et auditif. Tous les établissements ont reçu un rapport de préconisation en mars 2011. Nous entrons maintenant dans la phase des aménagements ; 70 établissements sont en train d'étudier les préconisations. »*

EVAL'ZHEIMER© FAIT SON CHEMIN

Une réflexion est également menée sur les espaces dédiés aux personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer, selon les principes du programme Eval'zheimer© initié et développé par la Fondation Médéric Alzheimer. *« Nous sommes encore dans une culture très hospitalière*, poursuit Dominique Rovera Deroche. *Comment faire évoluer ces lieux pour leur donner plus d'humanité ? Par exemple, en améliorant les indices de repérage pour les résidents : "Comment savoir que c'est là que je prends mes repas ou que je me repose ? " Il faut aussi s'interroger sur d'autres habitudes ou pratiques : est-ce que le personnel doit systématiquement porter une blouse blanche ? Est-ce qu'il faut servir les repas sur un plateau ou à table ?... Il y a quatre ans, nous avons lancé un diagnostic sur ces problématiques dans trois établissements. Aujourd'hui, une vingtaine d'établissements est concernée. Nous souhaitons étendre cette mesure à l'ensemble des sites. »*

Autre action importante : la mise en œuvre de l'axe pour la santé bucco-dentaire dans les prochains mois. *« Les problèmes dentaires ont beaucoup d'incidences : mal manger conduit à la perte du plaisir de s'alimenter et à la dénutrition. »* L'objectif : que les résidents retrouvent une sensation de confort

oral. La prestation consiste à informer et à sensibiliser toutes les personnes concernées, équipes soignantes et résidents, en proposant un dépistage et des soins de rétablissement du confort bucco-dentaire. Tous les établissements sont concernés.

UNE ORGANISATION PROFESSIONNALISÉE

Le deuxième axe du plan médico-social est la mise en place généralisée des entités de pilotage. Il s'agit de répondre par une coopération inter-établissements aux nouvelles exigences législatives et réglementaires imposées aux établissements de soins, en particulier depuis la loi HPST[1]. Pour favoriser cette coopération, trois entités de pilotage, véritables pôles ressources, ont vu le jour en mars 2011 (Malakoff-Médéric / Pro BTP / Apicil, Humanis, Mornay et Novalis Taitbout). C'est l'amorce d'une nécessaire structuration professionnelle qui se mettra en place le 1er janvier 2012. L'organisation sera complétée par un comité stratégique et un conseil scientifique. C'est le grand chantier de 2012.

DES COMPLÉMENTARITÉS À EXPLOITER

Le troisième axe consiste à favoriser l'engagement dans des dynamiques de filières et de réseaux gérontologiques. *« Nous incitons les établissements à se concerter, à travailler ensemble. Nous réunissons tous les ans les 70 directeurs d'établissements pour qu'ils se connaissent et pour inciter les collaborations territoriales. Les autorités de tutelle[2] souhaitent que les établissements passent des conventions pour que les retraités bénéficient d'une palette d'offres diversifiées. Nous avançons dans ce sens mais avec des rapprochements souvent informels que nous avons du mal à quantifier »*, conclut Dominique Rovera Deroche.

La dynamique générale de ce plan se mesure à l'impulsion permanente donnée par l'ensemble de ses acteurs à chaque niveau et qui se poursuivra nécessairement au-delà de 2013. ●

(1) Loi « Hôpital, patients, santé, territoires » n° 2009-879 du 21 juillet 2009 parue au JO du 22 juillet 2009.
(2) Agences régionales de santé, conseils généraux.

EN SAVOIR +

→ Lire Retraite complémentaire Agirc-Arrco n° 20 (Dossier), n° 24 (Aidants), n° 25 (Dossier) ; Les Cahiers de la Retraite Complémentaire n° 2 (Ergothérapie) et n° 4 (Étude « Préserver l'équilibre pour prévenir les chutes »).
www.agircarrco-actionsociale.fr

Eval'zheimer© Une reconnaissance scientifique

Ce programme a été initié par la Fondation Médéric Alzheimer il y a quatre ans, après une phase d'expérimentation.
« Depuis sa mise en œuvre, notamment au sein du parc médico-social Agirc-Arrco, de nombreux articles scientifiques, publiés au niveau national et international, ont permis de valider les fondements de ce programme », rappelle Kevin Charras, responsable du Programme et du Pôle des Interventions Psychosociales à la Fondation. Il est aujourd'hui mis en pratique par plusieurs opérateurs : *« Il faut souligner que les applications ne se limitent pas seulement à des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer. Ces principes peuvent être appliqués pour l'accompagnement de personnes âgées sans troubles cognitifs. »*

Ce qu'il faut retenir

Le pilotage

→ Les orientations prioritaires sont définies par les fédérations ; le socle commun des actions est piloté par l'Agirc et l'Arrco et ce sont les groupes de protection sociale qui mettent en œuvre l'ensemble des actions.

Les équipes Action sociale

→ Douze personnes au GIE Agirc-Arrco.

→ 1 200 collaborateurs dans les groupes de protection sociale, avec un directeur dédié dans chacun des groupes.

L'enjeu

→ *« L'action sociale est un laboratoire d'idées, une expérimentation permanente. Nous mettons en œuvre des process qui ressemblent aux process pré-industriels : nous lançons des actions, nous les testons parfois pendant plusieurs années avant de les valider et de les modéliser. L'idée n'est pas de se faire plaisir mais de répondre à un besoin. Nous devons démontrer l'intérêt de ce que nous pressentons être une solution à des problématiques. »*

Anne Saint-Laurent, directrice de l'action sociale Agirc-Arrco.

Parcours —

Gérard Rastel (CGT) et Noël Pouderoux (CGPME), administrateurs d'institutions de retraite, ont connu des parcours professionnels bien différents. Mais tous les deux se rejoignent dans la défense des mêmes principes : le paritarisme et la pérennisation du système des retraites complémentaires.

Composer avec les différences

Gérard Rastel (CGT)

« L'expérience du paritarisme a ses limites, elle est néanmoins enrichissante »

Électricien naval aujourd'hui retraité, Gérard Rastel, 69 ans, s'engage dans le syndicalisme très jeune. Il est aujourd'hui administrateur pour la CGT d'une caisse Arrco.

Quatorze ans, apprenti électricien dans le bâtiment, c'est le début de la vie professionnelle pour Gérard Rastel : *« Je suis resté dans l'entreprise où j'ai fait mon apprentissage jusqu'au service militaire. Au retour, j'ai bénéficié d'une spécialisation dans l'électricité navale à Saint-Nazaire. Très vite, je me suis inscrit à la CGT. »* L'électricien intervient en cas d'avarie des navires, au cours de leurs escales. L'année 1984 bouleverse son existence. Il est responsable de chantier. L'entreprise licencie 70 personnes. Gérard Rastel se retrouve « à quai ». Il devient docker. Il est alors victime d'un accident : double fracture du crâne. Fini les docks, il se tourne vers l'intérim.

« À cette époque, j'ai endossé des responsabilités syndicales. Mon syndicat m'a demandé de prendre la responsabilité d'une caisse de prévoyance. » Administrateur pour cette caisse en 1994, il passe en 1997 du côté caisse de retraite. *« En matière de propositions, notre chemin est étroit : il passe entre les lignes fixées par les fédérations. Le paritarisme a ses limites ; les organisations patronales l'emportent souvent. Il n'en reste pas moins que l'expérience du paritarisme est enrichissante. Il faut apprendre à composer avec les différences. »*

Il y a deux ans, Gérard Rastel a quitté la présidence de la commission sociale pour celle de la commission des finances. *« C'est vrai que cela demande beaucoup de travail. J'ai suivi tous les stages de formation des administrateurs, y compris les stages financiers. Je lis tout. J'essaie de maîtriser les sujets. »*

Depuis quelques années, les fusions font quasiment partie du quotidien de l'activité des administrateurs. *« Cela a permis de mesurer les différences et les convergences entre les différents groupes de protection sociale. Le rapprochement des systèmes informatiques facilite les échanges. Je pense toutefois que nous arrivons aujourd'hui à la limite de ces fusions car elles "vident" peu à peu les assemblées générales, moments forts dans la vie des administrateurs. »*

Gérard Rastel est aussi membre de la commission exécutive de son syndicat. *« Rester actif, cela empêche de vieillir… »* Mais il assure pourtant : *« C'est mon dernier mandat d'administrateur. Je passe la relève. »* Et de conclure : *« L'avenir social est préoccupant. Il faut songer à trouver d'autres modes de financement de la retraite pour assurer la pérennité des régimes. »* ●

Noël Pouderoux (CGPME)
« Rendre à la société ce qu'elle m'a donné »

Pour Noël Pouderoux, 66 ans, entrepreneur toujours en activité, la recherche d'efficacité est un moteur de son engagement dans le paritarisme. Il est administrateur au titre de la CGPME.

« J'ai été concessionnaire automobile pendant 30 ans, explique Noël Pouderoux. *À 55 ans, j'ai vendu ma société. »* Il est aujourd'hui président du conseil de surveillance d'une holding qui regroupe les activités familiales, et notamment celles de ses deux filles auxquelles il a transmis le virus de l'entreprise. *« Mais je ne suis plus dans l'opérationnel, uniquement dans la stratégie »*, explique ce diplômé en droit et sciences économiques qui partage sa vie entre Paris et Le Puy-en-Velay (Haute-Loire).

Son activité syndicale commence au Conseil national des professions de l'automobile (CNPA) dont il devient président de la branche interdépartementale régionale, avant d'être nommé administrateur d'une caisse de retraite Agirc. Il avoue avoir parfois éprouvé le sentiment d'une certaine impuissance au départ, dans cet univers où il ne se sentait pas encore en capacité de pouvoir peser sur des décisions. Jusqu'à ce qu'on lui propose, en 1998, la présidence de cette institution. *« La question des retraites est une préoccupation importante pour moi et je souhaitais disposer de moyens d'action. »*

> “Le paritarisme est un système qui fonctionne bien.”

Les mandats s'enchaînent alors : président de l'association de moyens de son groupe, il entre ensuite au bureau de l'Arrco par un mandat de la CGPME. Un pied dans la fédération et un pied dans le groupe de protection sociale – il y est aussi chef de file de la caisse Arrco –. Il est également juge au tribunal de commerce de Paris… *« D'une certaine manière, je veux rendre à la société ce qu'elle m'a apporté. »*

Quand il a commencé son premier mandat, en 1998, il y avait 52 groupes de protection sociale. *« Aujourd'hui, il en reste 19 et seulement 16 dans l'Hexagone. Mais un groupe peut jouer un rôle important, quelle que soit sa taille et rayonner comme un modèle. Nous avons accompli d'énormes efforts et nous sommes toujours présents, ce qui démontre que nos activités sont efficaces. Nous avons pu faire passer nos messages. L'objectif de mon mandat pour la CGPME est clair : c'est de conserver un groupe professionnel. Je me bats pour cela. »* Reste que l'objectif commun, *« c'est de pérenniser la retraite complémentaire, c'est fondamental pour l'avenir. »*

Que retient-il de cet engagement ? *« Je n'ai pas été déçu par ce parcours. J'ai eu l'opportunité de nombreuses rencontres avec des gens passionnants. J'ai de bons contacts avec les syndicats. Le paritarisme est un système qui fonctionne bien. C'est une réponse collective à des aspirations individuelles ; on essaie donc de trouver une solution médiane. Ce que je crains, c'est que la jeunesse fasse défaut. Il faut du temps pour faire passer les messages. »* ●

Équilibre des régimes —

Les réserves des régimes Agirc et Arrco jouent un rôle central dans la gestion des opérations de retraite. Quand les régimes ont-ils recours à ces réserves ? Pourquoi et comment maintenir leur niveau ? Explications.

Les stratégies de décaissement des réserves

Les régimes Agirc et Arrco financent les opérations de retraite, c'est-à-dire le versement des allocations, grâce aux cotisations des entreprises et des salariés. Les périodes excédentaires, pendant lesquelles le montant des ressources dépasse celui des charges, permettent de constituer des réserves techniques qui servent à assurer les équilibres sur plusieurs années. Placées à moyen et long termes, ces réserves garantissent le versement des allocations lors des périodes déficitaires. Placées à court terme, elles constituent le fonds de roulement utilisé par les institutions pour payer les retraites chaque trimestre. Ce fonds vient compenser le décalage de six mois entre le paiement d'avance des allocations au début du trimestre et l'encaissement des cotisations du début du trimestre suivant.

PALLIER LES PROBLÈMES DE TRÉSORERIE

En 2009, la crise économique a eu pour conséquence une baisse de la masse salariale des cotisants. Les charges ont été plus importantes que les ressources, entraînant une situation déficitaire qui n'était pas attendue avant 2015 : le chômage a induit un fléchissement de 1 % des cotisations alors que les allocations ont augmenté, dans le même temps, de 5 %. Dans ces circonstances, les régimes peuvent puiser dans les réserves. On parle alors de décaissement des réserves. En 2010, les régimes ont ainsi procédé à des prélèvements sur les fonds placés à moyen et long termes afin de compléter le financement des retraites : d'abord 2,5 milliards d'euros sur des placements détenus par les deux fédérations des régimes Agirc et Arrco pour faire face au déficit de 2009-2010 ; puis, à partir du second trimestre 2010 jusqu'au début de 2011, 3,5 milliards d'euros sur les placements effectués par les institutions. Soit un montant global de désinvestissement de l'ordre de 6 milliards d'euros.

ANTICIPER LES DÉSINVESTISSEMENTS À VENIR

Parallèlement, d'autres mouvements de fonds, à hauteur de 4,9 milliards, ont été opérés en 2010 pour financer les déficits à venir en constituant des fonds obligataires de court terme. Ces fonds permettent d'assurer le paiement des allocations en 2011 et en 2012. La gestion de ces fonds, confiée à des organismes externes spécialisés, est adossée au calendrier des paiements trimestriels d'allocations, les échéances des titres obligataires correspondant aux dates des décaissements. Ces fonds sont ainsi à l'abri d'éventuelles évolutions défavorables des marchés financiers.

Réforme des retraites

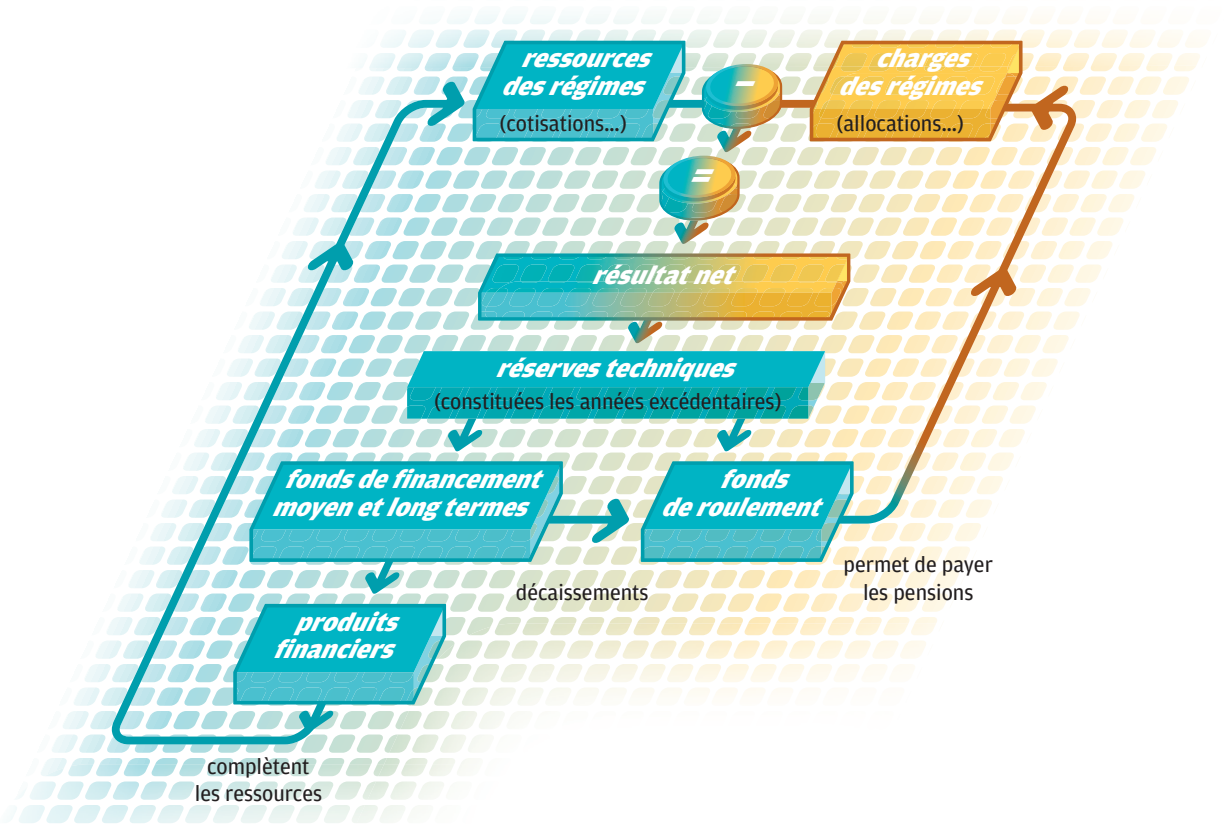
Des impacts positifs

→ **La gestion des réserves permet d'attendre les effets positifs liés au report de l'âge de départ en retraite de 60 à 62 ans,** qui devrait rééquilibrer le rapport charges/ressources. Actuellement, le fonds de roulement est de plus de 33 milliards d'euros et correspond à six mois d'activité, un trimestre de cotisations et un trimestre d'allocations.

→ **En 2014, le passage au paiement mensuel des retraites va réduire le cycle de fonctionnement de deux mois** et permettra ainsi d'économiser un tiers du fonds de roulement, soit environ 10 milliards d'euros. Cette somme jusqu'alors mobilisée pour la trésorerie sera libérée et pourra être placée. L'apport correspondant permettra de compenser les décaissements jusqu'en 2017.

→ **Au-delà, selon les projections, les portefeuilles des institutions seront de nouveau mobilisés.** Les partenaires sociaux devront trouver de nouveaux leviers pour maintenir les réserves après 2025.

Les réserves techniques des régimes Agirc et Arrco



Au total, la mobilisation a donc été importante puisqu'elle a représenté près de 11 milliards d'euros au terme de l'année 2010. Un enjeu de la gestion des réserves consistera à reconstituer les fonds de régulation dans le cours de 2012, c'est-à-dire à maintenir leur niveau pour anticiper les désinvestissements au-delà de cette année.

UN PILOTAGE PLURIANNUEL

Les régimes disposent aujourd'hui de réserves d'un montant de 58,2 milliards d'euros à fin 2010 contre 59,3 milliards en 2008. Celles-ci n'ont donc diminué « que » de 1 milliard d'euros alors même que les prélèvements ont atteint 6 milliards d'euros. Les produits financiers sur lesquels étaient engagées les réserves ont en effet permis la reconstitution du fonds de réserve : les actions, qui représentaient environ 30 % des portefeuilles en 2009, ont enregistré une performance de près de 12 %.
Le principe de gestion des régimes s'appuie désormais non pas sur la notion d'équilibre financier strict des ressources et des charges, année par année, mais sur la notion d'équilibre pluriannuel à partir des projections et de l'échéancier des désinvestissements à venir. Le pilotage pluriannuel prend donc en compte un niveau initial des réserves et un niveau prévisionnel à l'horizon de gestion retenu. Les fonds gérés à court et moyen termes sont construits par référence explicite à l'échéancier des sorties de fonds. Les régimes peuvent ainsi lisser dans le temps des mesures d'ajustement. Les excédents antérieurement accumulés, disponibles pour le financement des opérations de retraite à venir, contribuent aussi à garantir l'équilibre financier des régimes à moyenne et longue échéances. ●

> "Les périodes excédentaires permettent de constituer des réserves techniques qui servent à assurer les équilibres sur plusieurs années."

Régimes Agirc et Arrco —

Les partenaires sociaux ont décidé, par accord du 18 mars 2011, de modifier les âges de départ à la retraite de nos régimes, en se référant aux dispositions issues de la loi du 9 novembre 2010.

Les âges de départ à la retraite

1 Départ à l'âge de la retraite entre 65 et 67 ans (selon la génération)

Génération	Taux plein	
Pour les assurés nés en :	Âge	Année correspondante
1947	**65 ans**	2012
1948	**65 ans**	2013
1949	**65 ans**	2014
1950	**65 ans**	2015
Entre le 1er janvier et le 30 juin 1951	**65 ans**	2016
Entre le 1er juillet et le 31 décembre 1951	**65 ans et 4 mois**	2016-2017
1952	**65 ans et 8 mois**	2017-2018
1953	**66 ans**	2019
1954	**66 ans et 4 mois**	2020-2021
1955	**66 ans et 8 mois**	2021-2022
1956	**67 ans**	2023
1957	**67 ans**	2024
1958	**67 ans**	2025

→ **L'âge de la retraite est celui auquel la retraite est attribuée sans minoration,** quelle que soit la durée d'assurance. Il passe progressivement de 65 à 67 ans entre 2016 et 2023, l'âge augmentant chaque année de quatre mois à partir de la génération 1951.

2 Départ avant l'âge de la retraite entre 60-62 ans et 65-67 ans

Génération	Ouverture des droits		
Pour les assurés nés en :	Âge	Année correspondante	Durée d'assurance requise
1947	**60 ans**	2007	–
1948	**60 ans**	2008	160 trimestres
1949	**60 ans**	2009	161 trimestres
1950	**60 ans**	2010	162 trimestres
Entre le 1er janvier et le 30 juin 1951	**60 ans**	2011	163 trimestres
Entre le 1er juillet et le 31 décembre 1951	**60 ans et 4 mois**	2011-2012	163 trimestres
1952	**60 ans et 8 mois**	2012-2013	164 trimestres
1953	**61 ans**	2014	165 trimestres
1954	**61 ans et 4 mois**	2015-2016	165 trimestres
1955	**61 ans et 8 mois**	2016-2017	166 trimestres
1956	**62 ans**	2018	Fixée annuellement pour chaque génération l'année de ses 56 ans.
1957	**62 ans**	2019	
1958	**62 ans**	2020	

→ Sans minoration sous condition de durée d'assurance[1]
De juillet 2011 à 2018, l'âge d'ouverture du droit à retraite sans minoration sous condition de durée d'assurance est reporté de quatre mois par an, de manière à atteindre 62 ans pour les personnes nées à compter du 1er janvier 1956 (voir tableau ci-dessus). Pour chaque génération née à partir du 1er janvier 1956, la durée d'assurance qui lui sera applicable pour l'obtention du taux plein[2] sera annuellement fixée par décret l'année de ses 56 ans.

→ Avec minoration sous condition de durée d'assurance (carrières courtes)[1]
Les personnes qui totalisent une durée d'assurance inférieure de 20 trimestres au plus à celle requise pour l'obtention du taux plein[2] peuvent, si elles ont fait liquider leur pension du régime de base, obtenir leur retraite complémentaire. Mais son montant est minoré. Cette minoration est calculée soit en fonction de leur âge, soit en fonction du nombre de trimestres manquants, la solution la plus favorable étant retenue.
Voir tableau sur www.agirc-arrco.fr.

→ Sans minoration et sans condition de durée d'assurance
Les anciens déportés ou internés[1], anciens combattants ou prisonniers de guerre, mères de familles ouvrières [1] et salariés reconnus inaptes au travail[1] peuvent toujours obtenir leur retraite sans minoration avant l'âge de la retraite tel que défini au 1/ ci-contre s'ils répondent aux conditions spécifiques de chaque dispositif alors qu'ils ne justifient pas de la durée d'assurance requise.

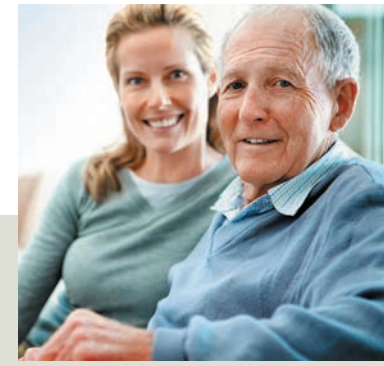
(1) Sous réserve d'avoir fait liquider sa pension au régime de base.
(2) Taux de 50 % à la Sécurité sociale sans décote.

3 Départ avec minoration sans condition de durée d'assurance à compter de 55-57 ans

Le bénéfice d'une retraite anticipée Agirc et Arrco peut toujours être obtenu au plus tôt 10 ans avant l'âge de la retraite tel que défini au 1/ ci-contre. Les droits à retraite complémentaire sont alors affectés d'un coefficient de minoration qui est fonction de l'âge à la date d'effet de la retraite. (Exemple : une personne née en 1955 peut partir au plus tôt à l'âge de 56 ans et 8 mois avec un coefficient de minoration de 0,43, soit 57 % d'abattement sur sa retraite.)
Voir tableau des coefficients sur www.agirc-arrco.fr.

Les âges de départ à la retraite/ suite

4 Dispositifs dérogatoires



→ Départ à compter de l'âge de 55 ans ou 56 ans sans minoration sous condition de durée d'assurance

• Travailleurs handicapés[1]

L'ouverture du droit à la retraite anticipée, à compter de 55 ans, pour les personnes handicapées est notamment subordonnée à des conditions simultanées de handicap, de durée d'assurance et de durée d'assurance cotisée. Ces durées diffèrent selon l'âge atteint à la date d'effet de la retraite anticipée.

Voir tableau retraite anticipée des assurés handicapés sur www.agirc-arrco.fr.

• Carrières longues[1]

Les personnes qui ont commencé à travailler très jeunes et qui ont effectué une carrière longue peuvent demander leur retraite à partir de 56 ans, sous réserve de remplir trois conditions : avoir commencé son activité à un âge donné, réunir une durée totale d'assurance, justifier d'une certaine durée d'assurance cotisée (fonction de l'âge de la personne à la date d'effet de sa pension).

Voir tableau des carrières longues sur www.agirc-arrco.fr.

→ Départ à compter de l'âge de 60 ans sans minoration

• Pénibilité[1]

Depuis le 1er juillet 2011, les personnes qui souffrent d'une incapacité permanente (taux ≥ 20 % ou taux ≥ 10 % et < 20 %) reconnue au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail peuvent demander une retraite pour pénibilité à compter de 60 ans. Sous réserve de remplir les conditions requises, elles bénéficient alors de leur retraite sans minoration, quelle que soit leur durée d'assurance.

• Amiante[1]

Les bénéficiaires de l'allocation amiante peuvent obtenir une retraite sans minoration à partir de 60 ans s'ils remplissent les conditions de durée d'assurance requises par le régime général de la Sécurité sociale.

• Mineurs de fond

Les salariés relevant du régime spécial de Sécurité sociale dans les mines qui remplissent certaines conditions de services miniers peuvent bénéficier de la retraite Arrco sans minoration à partir de 60 ans.

→ Départ à l'âge de 65 ans[1]

L'âge de 65 ans a été maintenu pour permettre à certaines catégories de personnes d'obtenir une retraite sans minoration, quelle que soit leur durée d'assurance. Il s'agit :

- des personnes nées entre le 1er juillet 1951 et le 31 décembre 1955, qui ont eu ou élevé au moins 3 enfants, ont réduit ou cessé leur activité pour élever l'un de ces enfants et ont validé un nombre minimum de trimestres avant cette interruption ;
- des assurés qui ont interrompu leur activité professionnelle en raison de leur qualité d'aidant familial ;
- des assurés qui ont validé au moins un trimestre au titre de la majoration de durée d'assurance pour enfant handicapé ;
- des assurés qui ont apporté une aide effective en tant que salarié ou aidant familial pendant au moins 30 mois à leur enfant bénéficiaire de la prestation de compensation du handicap ;
- des assurés handicapés.

Ce dispositif ne vise que les personnes qui auraient été touchées par le report de l'âge de la retraite (personnes nées à compter du 1er juillet 1951 qui auront donc 65 ans au plus tôt au 1er juillet 2016).

(1) Sous réserve d'avoir fait liquider sa pension au régime de base.

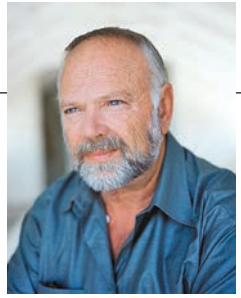
Salariés cadres

Retraite Agirc sur la tranche C des rémunérations[1]

Pour liquider sa retraite sur la tranche C des rémunérations, un salarié cadre doit avoir au minimum un âge compris entre 65 et 67 ans[2] pour une retraite sans minoration ou entre 55 et 57 ans[2] pour une retraite avec minoration. Ce salarié pourra également obtenir une retraite sans minoration à partir d'un âge compris entre 60-62 ans[2] et 65-67 ans[2] s'il a été déporté ou interné[3], ancien combattant ou prisonnier de guerre, ou reconnu inapte au travail[3].

(1) Entre 4 et 8 fois le Plafond de la Sécurité sociale.
(2) Selon sa génération.
(3) Sous réserve d'avoir fait liquider sa pension du régime de base.

Cas pratique



→ M. Dupont est né le 5 décembre 1951. Il a cessé son activité le 30 septembre 2011 et totalise 161 trimestres d'assurance à la Sécurité sociale. À quel âge peut-il prendre sa retraite complémentaire ?

M. Dupont peut partir à l'âge de 60 ans et 4 mois, soit au 1er mai 2012. Le nombre de trimestres requis pour obtenir sa pension de la Sécurité sociale au taux plein étant de 163 trimestres, un coefficient de 0,98 pour deux trimestres manquants sera appliqué sur le montant de ses droits à retraite complémentaire, le coefficient pour âge de 0,78 étant moins favorable. Il devra bien entendu faire liquider sa pension de la Sécurité sociale pour bénéficier de ce coefficient plus favorable.

Internet —

Surveiller ce qui se dit sur Internet est devenu indispensable et de plus en plus d'entreprises engagent une démarche d'e-réputation. Pour la retraite complémentaire, une action commune menée par les groupes de protection sociale et les fédérations a été entreprise.

La retraite complémentaire protège son e-réputation

Défendre les intérêts de l'entreprise

« Surveiller son environnement est devenu une obligation pour toute entreprise qui souhaite s'adapter aux évolutions, profiter des opportunités et écarter les menaces pour son développement. Les directions de la communication sont fortement impliquées dans cette démarche de veille pour valoriser le capital image et défendre les intérêts de leur groupe et de ses dirigeants. Le Web étant devenu un vecteur de communication incontournable, il était fondamental que les institutions de retraite complémentaire s'organisent avec l'Agirc et l'Arrco pour répondre aux enjeux de l'e-réputation. »

Philippe Carteret/directeur communication, groupe Novalis Taitbout

L'**e-réputation est l'image, positive ou négative,** d'une institution, d'une entreprise, d'une marque ou même d'une personne telle qu'elle se construit et évolue à partir des informations qui circulent sur Internet. Depuis le printemps 2011, des représentants des groupes de protection sociale et des fédérations Agirc et Arrco ont engagé une réflexion sur une démarche d'e-réputation commune. Objectif : mettre en place une cellule de veille qui scrute la toile en continu de manière à faire remonter ce qui se dit sur la retraite complémentaire.

MUTUALISER LA SURVEILLANCE

À l'origine de ce projet : le groupe Communication des directeurs des groupes de protection sociale. L'idée est de mettre en commun les ressources existantes, à la fois dans les groupes et dans les fédérations, de manière à mutualiser la veille et à pouvoir répondre de façon concertée en cas de *buzz*[1] négatif sur la retraite complémentaire.
Écoutons Marcel Jamet, ex-directeur général du groupe Agrica, qui a piloté le groupe Communication des directeurs des groupes de protection sociale à l'initiative de la démarche : *« Depuis plusieurs années, les groupes et les fédérations mutualisent leurs moyens sur de grands projets : l'action sociale, la convergence informatique. L'e-réputation fait naturellement partie de ces domaines communs pour lesquels une action concertée est plus pertinente et rationnelle que des démarches isolées. Il était logique que nous nous engagions dans cette voie. »*

Définir les mots et expressions devant faire l'objet de la veille, mettre en place un espace commun de partage d'informations, arrêter l'organisation type : telles ont été les premières décisions du groupe de travail. Un espace accessible à l'ensemble de la communauté des « veilleurs » a été créé afin de faire remonter toutes les informations identifiées sur la toile.

RÉPARTITION DES TÂCHES

La phase expérimentale a été menée avec l'aide de Serge Courrier, journaliste spécialiste du Web et de l'e-réputation (*voir témoignage*). Les différents « territoires » Internet ont été répartis entre les participants. Un groupe surveille les blogs, un autre les forums, un troisième la presse en ligne, et ainsi de suite, de manière à couvrir l'ensemble des territoires susceptibles de relayer des informations sur la retraite

complémentaire : les réseaux sociaux généralistes (Facebook) et professionnels (LinkedIn, Viadéo), les sites de partage, Twitter, les plates-formes contributives (Wikipédia) et le Web lui-même, c'est-à-dire les informations accessibles à partir des moteurs de recherche.

Les bénéfices attendus de cette organisation sont nombreux : acquisition de savoir-faire en matière de veille sur l'e-réputation pour les groupes encore peu engagés dans la démarche, gain en termes de temps et de périmètre de surveillance puisque chaque groupe s'occupe d'un territoire donné pour l'ensemble des groupes et bénéficie en retour du contrôle effectué par les autres groupes sur tous les autres territoires.

Depuis le mois de septembre, la cellule de veille fonctionne en autonomie. La communauté des « veilleurs » fait remonter les informations et, en cas de *buzz* négatif, les groupes et les fédérations se concertent pour décider de la conduite à tenir. ●

(1) Équivalent du bouche-à-oreille sur Internet.

Une expérience enrichissante

« Le groupe de travail communautaire sur l'e-réputation répond à une réelle nécessité de mise en œuvre, malgré une expertise pas totalement maîtrisée par les équipes. Cette réflexion en commun, avec des mises en situation concrètes, est particulièrement enrichissante pour les collaborateurs du groupe Réunica. Au-delà d'un échange sur les bonnes pratiques, c'est aussi la prise en compte d'une synergie partagée pour le positionnement de la retraite complémentaire et une cohérence dans les réponses apportées. De plus, la constitution d'un réseau e-réputation communautaire qui permet d'échanger et de s'enrichir mutuellement est une organisation gagnante pour tous. »

Josiane Le Calvé, directeur marketing et communication, groupe Réunica

L'avis de l'expert

Les entreprises et l'e-réputation

→ **L'essor du Web 2.0 et surtout du Web social depuis 2004** a déplacé et étendu les sphères d'expression et d'interaction numériques vers les réseaux sociaux, les plates-formes collaboratives et contributives. Le grand public et même les professionnels se tournent désormais massivement vers Internet pour se faire une opinion sur une entreprise, un produit, une personne ou une entité socio-économique. Par exemple, selon une enquête TNS Sofres, 75 % des internautes français déclarent rechercher l'avis de leurs pairs sur le Web avant de choisir un produit, au sens large du terme. 69 % d'entre eux affirment également qu'Internet a « profondément » changé la manière dont ils s'informent sur les entreprises.

Face à ce raz-de-marée, les entreprises étendent le périmètre de leur veille traditionnelle en intégrant la surveillance de l'e-réputation, soit en interne, soit en faisant appel à des prestataires spécialisés. Au-delà de la collecte et de l'analyse de l'information, la gestion de l'e-réputation demande aux entreprises de mettre en place un processus très réactif de signalement des alertes mais aussi de réponse et de suivi. Ces dernières étapes sont généralement pilotées par la direction de la communication qui fait de plus en plus appel à tous les services de l'entreprise (juridique, marketing, commercial, etc.) en cas d'alerte grave.

Serge Courrier/ consultant indépendant

Retraites au Royaume-Uni —

Le gouvernement britannique a récemment publié un livre vert sur les pensions et lancé un débat sur la réforme de son système de retraite. Explications de **Tim Reay,** actuaire, directeur, au sein d'Aon Hewitt, du département Global Benefits qui conseille au plan international les entreprises en matière de retraite et de prévoyance.

Les changements à venir

Quelles sont les grandes lignes du projet gouvernemental ?

T. R. : La consultation concerne principalement deux aspects : les détails autour du relèvement programmé de l'âge normal de la retraite et les modalités de l'introduction de la retraite complémentaire « obligatoire ».

L'âge normal de la retraite, du moins l'âge à partir duquel la retraite de l'État est servie (il n'est plus possible de faire partir un salarié à un âge prédéfini), sera relevé pour les femmes à 65 ans dès 2018 (donc plus rapidement que prévu) et porté à 66 ans pour tous à partir de 2020. Cette accélération a été controversée car elle pénalise les femmes de plus de 55 ans qui n'auront pas eu le temps de se préparer à ce changement.

La retraite complémentaire « obligatoire » devrait être introduite en 2012 (2014 pour les PME). Le terme obligatoire est à mettre entre guillemets car le salarié aura toujours le droit de se désaffilier, à condition toutefois que cette désaffiliation résulte d'une décision proactive, réaffirmée tous les trois ans et sans influence de la part de l'employeur. Employeur et salarié cotiseront chacun à hauteur de 1 %, ce taux passant progressivement à 3 % pour l'employeur et à 5 % pour le salarié en 2018. Le total correspondra donc à peu près au taux Arrco en tranche 1.

Ces cotisations pourront être versées soit dans un fonds national créé à cet effet, le *National Employment Savings Trust* (*NEST*), soit dans le fonds de pension de l'entreprise si un tel fonds existe déjà. Dans ce cas, il est fort probable que

Repères

Dans les régimes à cotisations définies, seul le niveau des cotisations est fixé. Le montant de la pension future est aléatoire. Il dépendra des conditions d'équilibre du régime.

Dans les régimes à prestations définies, l'engagement est pris de verser, au départ en retraite, une retraite forfaitaire en fonction du salaire atteint en fin de carrière. Il n'y a pas d'aléa sur le montant de la pension future.

66 ans

L'âge normal de la retraite devrait être relevé à 65 ans pour les femmes dès 2018 et porté à 66 ans pour tous les Britanniques à partir de 2020.

“L’introduction de la cotisation minimale obligatoire pourrait réellement déstabiliser les régimes à prestations définies.”

Tim Reay

cela n’entraînera aucun surcoût pour les employeurs concernés, les cotisations patronales étant déjà le plus souvent égales ou supérieures au taux de 3 %.

Finalement, ces modifications seraient accompagnées par une augmentation radicale de la retraite de base, qui passerait de 5 075 à 8 060 livres par an, intégrant les prestations sous conditions de ressources déjà versées aux plus démunis. Ce dispositif constituerait donc une simplification par rapport au système existant.

Les fonds de pension à prestations définies sont en déclin. Les professionnels britanniques de la retraite disent que la réforme pourrait les mettre en péril. Y a-t-il un avenir pour ce type de régime ?

T. R. : En effet, l’introduction de la cotisation minimale obligatoire pourrait réellement déstabiliser les régimes à prestations définies. L’exemple de l’Australie est frappant : l’introduction d’une telle cotisation en 1992, actuellement à 9 % mais qui atteindra 12 % en 2019, a provoqué la disparition quasitotale des régimes d’employeurs souvent plus généreux.

L’enjeu, avec les régimes à prestations définies, est l’absence d’amortisseurs en cas de fluctuations à court terme. Pendant les années 1960 et 1970, les employeurs pilotaient les régimes avec flexibilité ; il y avait un minimum promis, avec des augmentations ou des revalorisations selon les possibilités financières du régime. Depuis, les gouvernements successifs ont augmenté les garanties et les obligations (droits acquis en cas de départ anticipé, revalorisations obligatoires, excédents obligatoirement crédités aux membres, etc.). Les prestations ne pouvant plus être modifiées, les aléas actuariels ou boursiers ont un impact direct sur l’entreprise. Lorsque les rendements financiers baissent, il faut accumuler des provisions plus importantes pour garantir les retraites promises et donc augmenter les cotisations de l’entreprise. Même chose avec l’allongement de l’espérance de vie : le coût des pensions augmente. L’introduction d’un traitement comptable à court terme a encore renforcé la tendance.

Comment situez-vous le système de pension britannique ? Quelles sont ses forces et ses faiblesses ?

T. R. : La force du système britannique repose sur le nombre et la variété des fonds de pension, sur la flexibilité de leur gestion, sur des déductions fiscales généreuses (sauf pour les très hauts revenus) et des améliorations apportées au fil des années qui ont donné une vraie solidité au système. Les grands fonds sont particulièrement efficaces en ce qui concerne les coûts de gestion, au moins pour les régimes à prestations définies.

Le revers de la médaille est que cette augmentation continue des droits, sans prise en compte de l’augmentation associée du coût, a conduit beaucoup d’entreprises à fermer ou à réduire leurs fonds de pension. D’où un système à deux vitesses avec une minorité de salariés bien protégés, notamment dans le secteur public, et un nombre croissant de salariés n’ayant pas de retraite complémentaire d’entreprise (la retraite de base étant comparable à celle du régime de base en France). ●

Pays-Bas

Une nouvelle voie

« Aux Pays-Bas, la résolution du conflit, apparemment insoluble entre, d’une part, la volonté de plafonner le coût global incertain et croissant d’un régime à prestations définies et, d’autre part, la réticence au chacun-pour-soi d’un régime à cotisations définies semble être sur la bonne voie », déclare Tim Reay. Les régimes complémentaires à cotisations définies proposés comportent un taux de cotisation fixe et connu d’avance et offrent des prestations définies qui sont en principe acquises mais qui peuvent être ajustées, même à la baisse, en cas d’évolution actuarielle ou financière défavorable. L’entreprise et les salariés savent avec certitude combien la retraite leur coûtera. Les assurés bénéficient de la solidarité du groupe. Ainsi, ceux qui doivent partir à la retraite le lendemain d’un krach boursier ou bien une année où les taux de rendement des obligations sont particulièrement faibles ne sont pas pénalisés. Bien sûr, cette solution nécessite une modification des réglementations nationales qui obligent les fonds de pension à garantir les droits acquis sans exception. Mais cela pourrait être une voie d’avenir.

Soyez acteur de votre
parcours professionnel !

http://obsmetiers.rcp-pro.fr

Deux outils au service de votre parcours professionnel :

- **l'observatoire des métiers**
  pour s'informer sur les métiers de la branche,
- **la bourse de l'emploi**
  pour consulter les offres d'emploi.

[Protection sociale complémentaire des SALARIÉS] OBSERVATOIRE des métiers et des qualifications

[Protection sociale complémentaire des SALARIÉS] L'Bourse de EMPLOI